



ÅRSSTÄMMA ENIRO AB (publ)

27 april 2016

Styrelsens redovisning av resultatet av
ersättningsutskottets utvärdering enligt Svensk kod för
bolagsstyrning, punkt 9.1 och 10.3

Styrelsens redovisning av resultatet av ersättningsutskottets utvärdering enligt Svensk kod för bolagsstyrning, punkt 9.1 och 10.3

Ledamöter i styrelsens ersättningsutskott, i Eniro AB (publ), är styrelseordföranden Lars-Johan Jarnheimer och styrelseledamoten Stina Honkamaa Bergfors. Ordförande i utskottet är Lars-Johan Jarnheimer.

Ersättningsutskottet har i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning följt och utvärderat (i) pågående, och under året avslutade, program för rörlig ersättning till bolagsledningen, (ii) tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om samt (iii) gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer.

Nedan följer styrelsens redovisning av resultatet av den utvärdering som ersättningsutskottet har gjort.

Allmänt om ersättning till bolagsledningen

Ersättningen till bolagsledningen ska enligt beslut på årsstämman 2015 utgöras av fast och rörlig lön, möjlighet att delta i incitamentsprogram samt pensionsavsättningar och övriga ersättningar och förmåner.

Den fasta lönen baseras på de enskilda befattningshavarnas ansvarsområde, kompetens och erfarenhet. Den rörliga lönen består av kontant ersättning begränsad till 40 procent av den fasta lönen (för VD 50 procent) beroende på den enskilda befattningshavarens position. Rörlig lön ska baseras på bolagsledningens prestation i förhållande till fastställda mål. Målen ska omfatta i huvudsak koncernens finansiella resultat och mätas mot koncernens omsättning och EBITDA. Ytterligare information om den kontantbaserade rörliga ersättningen finns i årsredovisningen för 2015.

Vissa ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom koncernen har också erbjudits möjlighet att delta i långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Incitamentsprogrammen kräver att deltagarna äger aktier i bolaget och är anställda i koncernen. Målen med incitamentsprogrammen mäts mot totalavkastningen på bolagets stamaktie och koncernens kassaflöde (justerad EBITDA minus investeringar +/- rörelsekapitalförändring). Ytterligare information om incitamentsprogrammet finns i årsredovisningen för 2015. Det kan noteras att något nytt incitamentsprogram inte beslutades på årsstämman 2015, men att valberedningen inför årsstämman 2016 har föreslagit att stämman fattar beslut om införandet av ett incitamentsprogram bestående av teckningsoptioner för ledande befattningshavare.

Fram till och med årsstämman 2012 har vissa ledande befattningshavare haft möjlighet att få delar av sin rörliga ersättning i form av syntetiska aktier kopplade till bolagets aktiekurs med kontantavräkning efter tre år. För de syntetiska aktier som intjänades under år 2011–2012 kommer utbetalning att ske under året 2016.

Utvärdering av program för rörlig ersättning

Ersättningsutskottet har utvärderat utvecklingen av pågående (och under året avslutade) program för rörlig ersättning till bolagsledningen kontinuerligt under året och programmens förväntade utfall har rapporterats till styrelsen och där diskuterats.

Ersättningsutskottet följer också omfattningen av bolagsledningens deltagande i de långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammen. Ersättningsutskottets utvärdering av programmen för rörlig ersättning har visat att:

- programmen ligger väl i linje med aktieägarnas intressen,
- programmen är viktiga för att stärka bolagets förmåga att behålla och rekrytera kompetent personal i ledande befattningar, samt

- långsiktiga incitamentsprogram även fortsättningsvis, om tillämpligt, ska vara aktierelaterade och kräva en egen investering i bolagets aktier samt fortsatt anställning i syfte att säkerställa att aktieägarnas och de anställdas intressen sammanfaller.

Utvärdering av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer

Utvärderingen har resulterat i slutsatsen att de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som stämman beslutade om 2015 har tillämpats på ersättningar till dessa befattningshavare under året med de avvikelser som anges nedan.

- Inga bonusutbetalningar till ledande befattningshavare har skett under år 2015.
- Tidigare Group CFO:s anställningsavtal innehöll bestämmelser om avgångsvederlag under tolv månader, utöver uppsägningstiden som löpte tolv månader, samt garanterad bonus. Anställningsavtalet ingicks av bolaget genom tidigare VD Johan Lindgren och godkändes inte av Ersättningsutskottet eller styrelsen.

Ersättningsutskottets och styrelsens bedömning är att ersättningen till de ledande befattningshavarna vid sidan av att vara konkurrenskraftig även ska motivera de ledande befattningshavarna till insatser som har positiv effekt på bolagets resultat, lönsamhet och långsiktiga värdetillväxt, vilket ligger väl i linje med aktieägarnas intressen.

Det är vidare ersättningsutskottets och styrelsens bedömning att kombinationen av fast och rörlig lön samt möjligheten att delta i långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram skapar en balanserad ersättning som både på kort och lång sikt reflekterar de enskilda befattningshavarnas prestationer och ansvar samt koncernens prestation i sin helhet.