



ÅRSSTÄMMA ENIRO AB (publ)

27 mars 2015

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 2014 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 2014.

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 2014. Det kan noteras att någon tilldelning inte har skett i det incitamentsprogram som beslutades på årsstämman 2014 samt att något nytt incitamentsprogram inte kommer att föreslås på årsstämman 2015.

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 åren 2015-2016.

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, med reservation för att ingen tilldelning skedde i det incitamentsprogram som beslutades på årsstämman 2014, 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 2014 har tillämpats på ersättningar till dessa befattningshavare under året med de avvikelser som anges nedan.

- Ingen tilldelning har skett i det av årsstämman 2014 beslutade långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet
- Inga bonusutbetalningar till ledande befattningshavare har skett under år 2014
- Finansdirektörens anställningsavtal innehåller bestämmelser om avgångsvederlag under tolv månader, utöver uppsägningstiden som löper tolv månader, samt garanterad bonus. Anställningsavtalet ingicks av bolaget genom tidigare VD Johan Lindgren och har inte godkänts av Ersättningsutskottet eller styrelsen.

Bolagets revisor har avgivit ett yttrande till styrelsen om att bolaget, med ovanstående avvikelse i tredje punkten, har följt de riktlinjer för lön och annan ersättning till de ledande befattningshavarna som fastställts av stämman.

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. Det har dock inte ansetts motiverat att på årsstämman 2015 föreslå beslut om ett nytt långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram. Frågan om framtida långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram kommer att behandlas ytterligare under 2015 och inför årsstämman 2016.