

Styrelsens förslag till beslut vid årsstämma i Rabbalshede Kraft AB (publ), 556681-4652 ("Bolaget"), den 27 april 2017 om riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till bolagets ledande befattningshavare¹

Ersättning till styrelsen

Ersättning till styrelsen beslutas av årsstämman efter förslag från valberedningen. Dock äger styrelsen rätt att uppdra någon enskild ledamot att utföra konsulttjänster åt bolaget. Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För dessa tjänster ska utgå ett marknadsmässigt arvode vilket ska godkännas av styrelsen.

Ersättning till bolagsledningen

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till bolagsledningen. I syfte att kunna säkerställa att bolaget kan rekrytera och bibehålla kvalificerade arbetstagare i bolagsledningen är grundprincipen att bolagsledningen skall erbjuda marknadsmässiga anställningsvillkor och ersättningar.

Lön och övriga förmåner: Ersättningen till bolagsledningen skall utgöras av en fast lön och pension. Den fasta lönen omprövas normalt kalenderårsvis. Utöver fast lön kan rörlig lön förekomma under förutsättning att den rörliga delen aldrig överstiger 50 % av årslönen. Vidare skall bolagsledningen ha rätt till sedvanliga icke-monetära förmåner, såsom tjänstebilar och företagshälsovård. Förutom dessa förmåner kan även företagsbostäder och andra förmåner erbjudas i enskilda fall, men skall då utgöra en begränsad del av ersättningarna.

Pension: Bolagsledningen skall erbjudas premiebaserade pensionsavtal. Premien skall motsvara de premieavsättningar som vid var tid gäller för ITP 1. I det premiebaserade pensionsavtalet kommer pensionen att motsvara summan av inbetalda premier och eventuell avkastning, utan någon garanterad pensionsnivå. Inom ramen för den premiebaserade pensionsplanen finns ingen bestämd tidpunkt för pensionering.

Uppsägningstid och avgångsvederlag: Uppsägningstiden skall vara högst ett år, om uppsägningen sker på initiativ av bolaget, och högst ett år, om uppsägningen sker på initiativ av befattningshavaren. Vid uppsägning från bolagets sida skall avgångsvederlag därutöver kunna utgå med belopp motsvarande högst 12 månadslöner med avräkning för intjänade inkomster från andra arbetsgivare.

Incitamentsprogram: Beslut om aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram riktade till bolagsledningen skall fattas av bolagsstämman.

Ersättningsutskott: Ett av styrelsen utsett ersättningsutskott skall bereda frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen. De närmare principerna för lönesättning, pensioner och andra förmåner skall återfinnas i av ersättningsutskottet fastlagd lönepolicy avseende bolagsledningen.

Avvikelse i enskilt fall: Styrelsen skall ha rätt att frångå dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. Om sådan avvikelse sker skall information om detta och skälet till avvikelsen redovisas vid närmast följande årsstämma.

För beslut enligt ovan krävs biträde av aktieägare som företräder mer än hälften av de avgivna rösterna.

¹ Med ledande befattningshavare avses den personkrets för vilka bolaget ska särredovisa löner och andra ersättningar enligt 5 kap. 20 § första och tredje styckena i årsredovisningslagen (1995:554), dvs. styrelseledamöter, verkställande direktör och samtliga personer i bolagets ledning. Med bolagsledningen avses samma personkrets exklusive styrelseledamöter.