

## **STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR BOLAGSLEDNINGEN I HÖGANÄS AB**

Styrelsen för Höganäs AB föreslår att årsstämman den 26 april 2010 godkänner följande riktlinjer för ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen.

### **Allmänt**

Höganäs skall tillämpa ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att kunna rekrytera och behålla en ledning med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Ersättningsformerna skall motivera bolagsledningen att göra sitt yttersta för att säkerställa aktieägarnas intressen.

Ersättningsformerna skall därför vara marknadsmässiga samt enkla, långsiktiga och mätbara. Ersättningen till bolagsledningen skall bestå av en fast och en rörlig del. Den rörliga delen skall belöna tydligt målrelaterade prestationer och förbättringar i enkla transparenta konstruktioner. Det skall finnas ett tak på rörliga ersättningar.

### **Fast och rörlig ersättning**

Den fasta lönen för bolagsledningen skall vara marknadsanpassad och baseras på kompetens, ansvar och prestation. Bolagsledningens rörliga ersättning skall inte överstiga den fasta lönen och i normalfallet inte överstiga 50 procent av fast årslön. Den skall relateras till uppfyllelsen av i förväg uppställda mål som huvudsakligen kan avse resultat, volymutveckling, avkastning på sysselsatt kapital, kassaflöde, nettoskuldsettning och andra liknande objektiva fastställbara mål.

### **Incitamentsprogram**

Styrelsen skall överväga om förslag skall framläggas för bolagsstämman avseende aktiekursrelaterat incitamentsprogram för bolagsledningen och eventuellt andra nyckelpersoner.

Styrelsen äger besluta om incitamentsprogram avseende långsiktig rörlig lön som kan inkludera bolagsledningen. Utfallet av sådant särskilt program skall hänföras till uppfyllelse av mål som gäller för annan rörlig lön. Ersättning under sådant program skall, utöver annan rörlig lön, årligen kunna utgå med maximalt 50 procent av fast årslön.

### **Icke-monetära förmåner, pension och avgångsvederlag**

Bolagsledningens icke-monetära förmåner skall underlätta ledningsmedlemmarnas arbetsutförande och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på den marknad där respektive ledningsmedlem är verksam.

Bolagsledningens pensionsvillkor skall vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på den marknad respektive befattningshavare är verksam och bör baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar eller allmänna pensionslösningar såsom ITP-planen i Sverige.

Uppsägningslön och avgångsvederlag för en medlem av bolagsledningen bör sammantaget inte överstiga 24 månadslöner. För bolagsledningen skall normalt 6 månaders uppsägningstid gälla.

### **Bolagsledningen**

Med bolagsledningen förstås i detta sammanhang verkställande direktören, ekonomi- och finansdirektören samt övriga befattningshavare som är direktrapporterande till verkställande direktören.

### **Hur frågor om ersättning till bolagsledningen bereds och beslutas**

Styrelsens ersättningsutskott bereder för beslut i styrelsen ärenden rörande dels ersättningar till bolagsledningen dels generella ersättningsprogram inom koncernen. Ersättningsutskottet bereder och utarbetar således förslag till beslut avseende anställningsvillkoren för verkställande direktören och styrelsen utvärderar årligen verkställande direktörens insatser. Verkställande direktören samråder med ersättningsutskottet om anställningsvillkoren för övriga medlemmar i bolagsledningen.

Styrelsen skall äga rätt att frångå ovanstående riktlinjer för ersättning för bolagsledningen om det i enskilda fall finns särskilda skäl.

---

Höganäs i mars 2010  
HÖGANÄS AB (publ)  
Styrelsen