

STYRELSENS FÖRSLAG TILL PRINCIPER FÖR ERSÄTTNING OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR BOLAGSLEDNINGEN I HÖGANÄS AB

Styrelsen för Höganäs AB föreslår att årsstämman den 25 april 2007 godkänner följande principer 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 och transparenta konstruktioner. Det skall finnas ett tak på rörliga ersättningar.

Förhållandet mellan 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 6 månadslöner. Den skall relateras till uppfyllelsen av i förväg uppställda mål som huvudsakligen kan avse försäljning, resultat, volymutveckling, avkastning på sysselsatt kapital och utfallet av specifika projekt.

Huvudsakliga villkor för incitamentsprogram

Bolagsledningen och andra nyckelpersoner skall kunna omfattas av personaloptionsprogram. Det skall relateras till utvecklingen av bolaget, varvid tilldelningen skall bestämmas av en av styrelsen bestämd avvägning av fastställda måltal för volym- och resultatutvecklingen samt avkastningen på sysselsatt kapital.

Verkställande direktören skall omfattas av ett särskilt aktierelaterat incitamentsprogram, varvid utfallet för varje verksamhetsår skall relateras till eget aktieinnehav i bolaget och resultatutvecklingen för koncernen.

Huvudsakliga villkor för icke-monetära förmåner, pension, uppsägning 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 ömsesidig 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 inom ramen för de av årsstämman beslutade principerna

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 principer för ersättning för bolagsledningen om det i enskilda fall finns särskilda skäl.

Höganäs i februari 2007

HÖGANÄS AB (publ)
Styrelsen