

## **Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla fr o m årsstämma 2009**

Styrelsens förslag är att riktlinjerna för ersättning till koncernledning och ledande befattningshavare skall utformas i enlighet med hittills tillämpade riktlinjer, vilket innebär att lönevillkoren utformas efter marknadsmässiga grunder jämte ett inslag av incitament i form av bonus som utgår endast om bolaget uppvisar positivt resultat utan hänsyn till orealiserade värdeförändringar i fastighetsbeståndet och som beslutas för ett år i sänder och med ett maximerat takbelopp. Bonusdelen, som ej skall vara pensionsgrundande, syftar till att ge ledningen ett särskilt incitament att verka för bolagets positiva resultat och därmed stödja aktieägarintresset.

Ersättningen till såväl verkställande direktören som övriga ledande befattningshavare föreslås bestå av en fast grundlön samt möjlighet till bonus, som på angivet sätt görs beroende av uppnådda mål för företaget och för individen.

Bonus skall utfalla efter bedömning enligt kriterierna verksamhetsresultat och kundnöjdhet samt efter personlig bedömning med individuella mål. Inga aktiekursrelaterade incitamentssystem föreslås. Bonus för verkställande direktören kan maximalt utgå med 500 000 kr/år och för övriga ledande befattningshavare med högst 250 000 kr/person och år. Maximalt kan bonus till nuvarande antal ledande befattningshavare komma att uppgå till 2,0 mnkr.

Ett bonusprogram enligt ovanstående riktlinjer har tillämpats under föregående år. Bonusutfallet för ledande befattningshavare exkl. sociala kostnader uppgick 2008 till 1,0 mnkr, varav bonus till verkställande direktören uppgick till 0,3 mnkr och till övriga ledande befattningshavare totalt 0,7 mnkr. Inga tidigare beslutade ersättningar finns som inte har förfallit till betalning.

Pensionsåldern för verkställande direktören är 65 år, dock med rätt för verkställande direktören eller bolaget att besluta om avgång med full pension från 60 års ålder. Koncernledningens pensioner, inkl. verkställande direktörens, omfattas av ITP-planen och är för-

månsbestämda. Härutöver utgår en premiebestämd pension till verkställande direktören för den del av lönen som ej omfattas av ITP-planen. Vid uppsägning av verkställande direktören från bolagets sida har denne rätt till en uppsägningstid om två år. Vid uppsägning från verkställande direktörens sida är uppsägningstiden sex månader med i båda fallen avräkning för eventuell ersättning från ny arbetsgivare. Vid uppsägning av övriga ledande befattningshavare gäller för bolaget en uppsägningstid om maximalt ett år.

Det föreslås att styrelsen får rätt att frångå riktlinjerna om det i enskilt fall finns särskilda skäl för detta.