

Styrelsens i SinterCast AB (publ) förslag på riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inför årsstämman 2020

Styrelsen föreslår att årsstämman antar följande riktlinjer för ersättning till verkställande direktören, övriga tjänstemän i koncernledningen och styrelseledamöter (bortsett från styrelsearvode enligt punkt 10 i dagordningen).

Riktlinjernas främjande av SinterCasts affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

I korthet tillhandahåller SinterCast processkontrollteknologi, kunskap och teknisk support för tillförlitlig högvolymproduktion av kompakt grafitjärn (CGI). SinterCast främjar CGI inom gjuteri och slutanvändarsamhällen för att öka den övergripande marknadsmöjligheten för CGI och för att definiera framstegen i CGIs utveckling, produktion och tillämpning. Detta fokus och dessa insatser kommer att säkerställa globalt ledarskap inom CGI-området. Ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi inom detta högspecialiserade tekniska område och dess hållbara långsiktiga intressen kräver att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning för att rekrytera och behålla anställda med rätt specialistkompetens, erfarenhet och branschkontakter. Nuvarande förhållanden har beaktats vid utformningen av dessa riktlinjer.

Ersättning, etc. till verkställande direktören och övriga tjänstemän i koncernledningen

Ersättning, pension och förmåner

Ersättningen ska bestå av en balanserad kombination av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och baseras på prestationer. Den fasta lönen ska beslutas individuellt och baseras på varje individs ansvarsområde, uppdrag, kompetens och position. Den rörliga ersättningen ska baseras på förutbestämda mål på koncernnivå och på individuell nivå, med hänsyn till det långsiktiga resultatet. Vid extraordinära prestationer kan en särskild ersättning utgå i syfte att attrahera och behålla nyckelkompetens. Rörlig ersättning och sådan särskild ersättning ska inte överstiga ett belopp motsvarande 75 procent av den fasta årliga lönen.

SinterCasts pensionsförmåner är premiebestämda. Premiebestämd pension innebär att koncernen betalar en fast premie till ett fristående bolag. Koncernen har inga legala skyldigheter att betala ytterligare premier för det fall att det fristående bolaget inte har tillräckliga medel att betala alla anställda de förmåner som är relaterade till nuvarande och tidigare anställningsperioder. Rörlig ersättning och ersättning vid extraordinära prestationer ska inte vara pensionsgrundande i den mån detta inte strider mot tillämpligt kollektivavtal. Pensionsavsättningarna ska inte uppgå till mer än 30 procent av den fasta lönen.

Andra förmåner kan till exempel inkludera livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och tjänstebil. Kostnader för sådana förmåner ska inte uppgå till mer än 10 procent av den fasta lönen.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida är uppsägningstiden nio månader för VD och sex månader för övriga tjänstemän i koncernledningen. Vid uppsägning av VD från bolagets sida utgår ett avgångsvederlag motsvarande nio månaders ersättning. Avräkning av ersättningar erhållna från ny arbetsgivare görs inte. Inget avgångsvederlag har avtalats med övriga tjänstemän i koncernledningen.

Ersättning etc. till styrelseledamöter

Ersättning till styrelseledamöter (bortsett från styrelsearvode enligt punkt 10 i dagordningen) ska endast betalas om styrelseledamöter (antingen personligen eller genom bolag) utför arbete för bolaget utöver deras ordinarie styrelsearbete. Sådan ersättning (konsultarvode) får inte på årsbasis överstiga det styrelsearvode som utbetalas till styrelseledamöten. Ersättningen ska baseras på gällande marknadspris och sättas i proportion till nyttan för bolaget och i vilken utsträckning arbetet bidrar till utvecklingen av SinterCast. Konsultavtal med styrelseledamöter kan sägas upp av bolaget när som helst med två månaders uppsägningstid.

Lön och anställningsvillkor för andra medarbetare i bolaget

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets övriga medarbetare beaktats. Uppgifter om medarbetarnas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämma. Det av styrelsen etablerade ersättningsutskottet ska kontinuerligt se över och utvärdera riktlinjerna och tillämpningen av riktlinjerna. För att undvika intressekonflikter ska ingen tjänsteman i koncernledningen delta i diskussioner eller beslut som kan påverka dennes egen ersättning eller anställningsvillkor. Vidare ska styrelsen besluta om ersättning (konsultarvode) till styrelseledamot i frånvaro av den berörda styrelseledamöten.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägares synpunkter har beaktats

Förslaget till riktlinjer innehåller inga väsentliga förändringar i förhållande till bolagets befintliga ersättningsriktlinjer. Bolaget har inte mottagit några direkta synpunkter från aktieägare.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen, och på uppdrag av styrelsen, styrelsens ersättningsutskott, ska äga rätt att frånga ovanstående riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose SinterCasts långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa SinterCasts ekonomiska bärkraft.

