

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare med följande innehåll:

Med ledande befattningshavare avses medlemmarna i HMS Networks koncernledning. Ersättning till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare utgörs av fast lön, kontant rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och övriga förmåner. Övriga förmåner och övrig ersättning erhålls på motsvarande grunder som för övriga anställda. Ersättning till verkställande direktören fastställs av styrelsen på förslag från ersättningskommittén. Ersättning till övriga ledande befattningshavare fastställs av verkställande direktören efter godkännande från ersättningskommittén.

Målsättningen med HMS Networks ersättningspolicy för de ledande befattningshavarna är att erbjuda kompensation som främjar att behålla och rekrytera kvalificerad kompetens till HMS Networks. Fast lön fastställs med utgångspunkt i att den ska vara konkurrenskraftig tillsammans med kort- och långsiktiga incitament. Den absoluta nivån ska vara beroende av den aktuella befattningen samt den enskildes prestation.

Rörlig kontant ersättning till verkställande direktören och de ledande befattningshavarna baseras på förutbestämda och mätbara finansiella mål för koncernen. Rörlig kontant ersättning ska i huvudsak baseras på tillväxt i kombination med lönsamhet och därutöver kan andra personliga mål fastställas. För verkställande direktören och andra ledande befattningshavare ska rörlig kontant ersättning vara maximerat till 50 procent av den fasta lönen.

Rörlig ersättning kan även utgå i form av långsiktiga incitamentsprogram. Aktiebaserade program beslutas av bolagsstämman. Program för rörlig ersättning bör utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig ersättning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig och förenlig med bolagets ansvar gentemot aktieägare, anställda och övriga intressenter.

Pensionsåldern för verkställande direktören ska vara 65 år. För verkställande direktören ska pensionsersättning vara avgiftsbaserad och pensionspremien ska uppgå till 35 procent av den fasta månadslönen upp till 28,5 prisbasbelopp och till 25 procent på lönedelar däröver. För andra ledande befattningshavare tillämpas ITP-avtalet med en pensionsålder på 65 år.

I händelse av uppsägning ska för verkställande direktören gälla sex månaders ömsesidig uppsägningstid. Vid uppsägning av verkställande direktören från bolagets sida kan avgångsvederlag motsvarande maximalt tolv månaders fast lön utgå. Andra inkomster ska inte avräknas från avgångsvederlaget. Vid uppsägning från verkställande direktörens sida ska avgångsvederlag inte utgå. Mellan bolaget och övriga ledande befattningshavarna ska gälla en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Avsteg från ovan redovisade riktlinjer får beslutas av styrelsen om det i enskilt fall finns särskilda skäl för det.



Bolagets beräknade kostnad för rörlig ersättning till ledande befattningshavare enligt styrelsens förslag framgår av Bilaga.

Halmstad i mars 2019
HMS Networks AB (publ)
Styrelsen



Bilaga till styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Beräknade kostnader för rörlig ersättning

Kostnaden för rörlig ersättning till ledande befattningshavare enligt styrelsens förslag beräknas baserat på nuvarande ersättningsnivåer och kan vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga ersättningsgrundande mål är uppfyllda, komma att uppgå till sammanlagt cirka 3,4 miljoner kronor exklusive sociala avgifter. Beräkningen är baserad på de fem personer som för närvarande ingår i koncernledningen.

Tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning

HMS Networks har, vid tiden för årsstämman den 25 april 2019 inga ersättningsåtaganden som inte förfallit till betalning utöver löpande åtaganden till ledande befattningshavare.