

# Styrelsens för Opus Group AB förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Opus Group AB föreslår att årsstämman 2014 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande.

## 1. Riktlinjernas omfattning m.m.

Dessa riktlinjer avser ersättning och andra anställningsvillkor för de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i Opus Group AB:s koncernledning, nedan gemensamt kallade "ledande befattningshavare". För närvarande finns det åtta medlemmar i koncernledningen.

## 2. Grundläggande principer och ersättningsformer

Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på varje marknad där Opus Group verkar, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas. Individuella ersättningsnivåer baseras på erfarenhet, kompetens, ansvar och prestation.

Styrelsen ska varje år överväga om ett aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram ska föreslås bolagsstämman eller inte.

## 3. Principer för olika typer av ersättning

Ersättning till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig. Ersättningen ska utgöras av en fast och en rörlig del. Den fasta delen utgörs av lön, pensionsavsättningar samt övriga förmåner, t ex bilförmån. Den rörliga delen avser bonus. Den rörliga delen ska vara baserad på resultatutveckling eller andra på förhand mätbara fastställda mål. Den rörliga delen ska som huvudregel vara maximerad och inte överstiga 30 procent av den fasta ersättningen. Pensionsvillkoren ska vara marknadsmässiga och som huvudregel vara premiebaserade. Inga avgångsvederlag till ledande befattningshavare ska utgå. Frågor om ersättning till bolagsledningen ska behandlas av ersättningsutskottet och rapporteras samt beslutas av styrelsen. Styrelsen ska äga rätt att frångå riktlinjerna om särskilda skäl föreligger.

Utöver ovanstående rörliga ersättning kan tillkomma från tid till annan beslutade aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram enligt punkt 2 ovan.

## 3. Övrigt

Riktlinjerna ska gälla för avtal som ingås efter årsstämmans beslut samt för ändringar i befintliga avtal som görs efter denna tidpunkt. Styrelsen ska äga rätt att göra avsteg från riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar detta.

Riktlinjerna innebär en ersättningsnivå som i huvudsak överensstämmer med verksamhetsåret 2013. Uppgift om ersättning m.m. till ledande befattningshavare under verksamhetsåret 2013 framgår i årsredovisningen för 2013.