

RIKTLINJER FÖR ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Regeringens riktlinjer samt aktiebolagslagens regler

I fråga om ersättning och andra anställningsvillkor ska Inlandsinnovation AB tillämpa de principer som beslutats i av regeringen fastställda "Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande" 2009-04-20. Bolaget tillämpar även de regler i aktiebolagslagen och årsredovisningslagen som gäller för publika bolag och aktiemarknadsbolag avseende redovisning av ersättningar till ledande befattningshavare.

Befintliga anställningsvillkor

Ersättning till ledande befattningshavare framgår av not 8 i årsredovisningen för 2014.

Beredning och uppföljning av frågor om anställningsvillkor

Beredning av anställningsvillkor hanteras enligt följande. För verkställande direktör och andra ledande befattningshavare ska styrelsen besluta om fast lön och andra anställningsvillkor. Innan beslut om enskild ersättning fattas ska det finnas ett skriftligt underlag som utvisar bolagets totala kostnad. Beslutet ska protokollföras. För övriga befattningshavare beslutar verkställande direktören om motsvarande anställningsvillkor, vilka ska följa de riktlinjer som har beslutats av bolagsstämman.

Styrelsen ska säkerställa att ersättningarna följer dessa och regeringens riktlinjer genom att jämföra villkor för motsvarande statliga och privata företag som när det gäller storlek, komplexitet och omsättning är jämförbara med företagets. Uppföljningar ska också regelbundet genomföras genom lönejämförelser med fristående marknadslönekon.sulter.

Dessa riktlinjer ska också gälla i samtliga dotterbolag samt godkännas av årsstämma för respektive dotterbolag.

Lön och annan ersättning till VD och andra ledande befattningshavare

Inlandsinnovation AB skall erbjuda marknadsmässig totalersättning som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast lön och pension. Rörlig lön, exempelvis i form av så kallade incitamentsprogram, ska inte förekomma för ledande befattningshavare. Den totala ersättningen skall motsvara den enskildes prestation, ansvarsområde och erfarenhet. Ersättningen skall vara konkurrenskraftig utan att vara löneledande. Lönen skall omprövas varje år.

I de fall företaget avtalat om förmånsbestämd pensionsförmån följer avtalet tillämplig kollektiv pensionsplan, dvs. ITP-planen. För nya anställningar bör pensionsförmånen vara avgiftsbestämd. Pensionsåldern bör vara 65 år och i vart fall ej understiga 62 år.

Vid uppsägning från företagets sida ska uppsägningstiden ej överstiga sex månader. Vid uppsägning från företagets sida kan avgångsvederlag utgå motsvarande högst arton månadslöner. Avgångsvederlaget skall utbetalas månadsvis och omfatta endast den

fasta lönen utan tillägg för pension. Vid ny anställning eller vid erhållande av inkomst från näringsverksamhet skall ersättningen från Inlandsinnovation AB reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag utgår.

Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag utgå.

Anlitande av styrelseledamot som konsult i bolaget

Styrelseledamot eller styrelsesuppleant som anlitas som konsult i Inlandsinnovation AB, och därmed erhåller konsultarvode utöver styrelsearvodet, ska undvikas. Om så ändå sker ska uppdraget prövas av styrelsen i enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i avtal mellan bolaget och ledamoten. Därutöver ska konsultuppdraget, för att kunna godkännas, inte gå att likställa med styrelseuppdraget och konsultuppdragets karaktär får heller inte följa av styrelseuppdraget. Går tjänsten att köpa externt ska styrelseledamot inte anlitas för uppdraget.