

## STYRELSENS REDOVISNING AV ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE 14 mars 2016

Sedan årsstämman 2015 har styrelsen inrättat ett särskilt ersättningsutskott som har ansvar för beredning av frågor gällande riktlinjer för ersättningar och övriga anställningsvillkor för VD och övriga befattningshavare samt bereder frågor kring den generella lönenivån gällande ledande befattningshavare.

Under 2015 har inga formella utskottsmöten hållits med hänsyn till den lilla organisation som RISE AB utgör och beslut i dessa frågor har fattats av styrelsen. Den s.k. farfarsprincipen gäller vid tillsättning av ledande befattningshavare, dvs VD samråder med ersättningsutskottets/styrelsens ordförande.

RISE AB:s riktlinjer som tillämpas följer ”Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande (2009)” enligt beslut på årsstämman 2015.

Dessa innebär bland annat:

att den totala ersättningen ska vara rimlig och väl avvägd, konkurrenskraftig och takbestämd,

att den ska vara vägledande för den totala ersättningen till övriga anställda,

att rörlig lön inte ges till ledande befattningshavare,

att pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda, och att avgiften inte ska överstiga 30 procent av den fasta lönen,

att vid uppsägning från företagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader,

att vid uppsägning från företagets sida kan även avgångsvederlag utgå motsvarande högst arton månader, som är avräkningsbart vid ny anställning eller erhållande av inkomst från näringsverksamhet.

Ersättningsprinciper beslutas årligen vid stämman.

Styrelsens samlade bedömning är att nu tillämpade ersättningsstrukturer är väl anpassade för att uppfylla målsättningen för ersättning.