

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för VD och koncernchef samt övriga medlemmar av ASSA ABLOYs koncernledning (Koncernledningen). Utöver vissa justeringar av det långsiktiga aktiesparprogrammet för 2018, innebär de nedan föreslagna riktlinjerna inte någon materiell förändring jämfört med de riktlinjer som beslutades på årsstämman 2017.

Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga. ASSA ABLOY beaktar såväl global ersättningspraxis som praxis i hemlandet för varje medlem av Koncernledningen.

Den totala ersättningen till Koncernledningen ska bestå av grundlön, rörliga komponenter i form av årlig respektive långsiktig rörlig ersättning, övriga förmåner och pension.

I årsredovisningen för 2017, not 33, redovisas den totala kostnadsförda ersättningen till Koncernledningen, inklusive tidigare ingångna åtaganden vilka ännu inte har förfallit till betalning.

Fast och rörlig ersättning

Grundlönen ska vara konkurrenskraftig och avspegla ansvar och prestation. Den rörliga delen består av ersättning vilken utbetalas dels kontant, dels i form av aktier.

Koncernledningen ska kunna erhålla rörlig kontant ersättning baserat på utfallet i förhållande till finansiella mål och, i förekommande fall, personliga mål. Denna ersättning ska motsvara maximalt 75 procent av grundlönen (exklusive kostnader för sociala avgifter).

Koncernledningen ska därutöver, inom ramen för styrelsens förslag till långsiktigt aktiesparprogram i punkten 16, kunna erhålla rörlig ersättning i form av aktier baserat på den årliga utvecklingen för ASSA ABLOYs vinst per aktie i förhållande till av styrelsen fastställda intervall under mätperioden 1 januari 2018 – 31 december 2020, där respektive år under mätperioden jämförs med det föregående året. Utfallet beräknas årligen, varvid en tredjedel av det maximala utfallet mäts mot utfallet för 2018, en tredjedel mäts mot utfallet för 2019 och en tredjedel mäts mot utfallet för 2020. Ersättning ska, vid oförändrad aktiekurs, motsvara maximalt 90 procent av grundlönen (exklusive kostnader för sociala avgifter).

Bolagets årliga kostnad för rörliga ersättningar till Koncernledningen enligt ovan kan, vid maximalt utfall, komma att uppgå till sammanlagt cirka 63 miljoner kronor (exklusive kostnader för sociala avgifter och finansieringskostnad). Beräkningen är gjord utifrån de personer som för närvarande ingår i Koncernledningen.

Övriga förmåner och pension

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt på den aktuella marknaden. Samtliga i Koncernledningen ska omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner för vilka försäkringspremier baseras på personens grundlön och betalas av bolaget under anställningen. Därtill kan svenska deltagare ges möjlighet att disponera utfallet av bolagets långsiktiga aktiesparprogram för pension enligt pensionsutfästelse. Utfästelsen tryggas genom avsättning till av ASSA ABLOY ägd kapitalförsäkring. Pensionskapitalet måste vara investerat i aktier i ASSA ABLOY under den tid som deltagaren är anställd inom koncernen.

Uppsägning och avgångsvederlag

Vid uppsägning av VD ska ersättningsskyldigheten för bolaget motsvara 24 månaders grundlön och övriga anställningsförmåner. Vid uppsägning av någon av de övriga personerna i Koncernledningen ska ersättningen från bolaget maximalt motsvara sex

månaders grundlön och övriga anställningsförmåner samt därutöver ytterligare tolv månaders grundlön.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen ska ha rätt att frångå de av årsstämman beslutade riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Stockholm i februari 2018
Styrelsen
ASSA ABLOY AB (publ)