

MIDSONA AB (PUBL) – ÅRSSTÄMMA 25 JUNI 2020

FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Midsona, att gälla till det uppkommer behov av väsentliga ändringar i riktlinjerna dock som längst fram till årsstämman 2024. De föreslagna riktlinjerna är mer detaljerade än tidigare för att uppfylla nya lagkrav. Ändringarna medför inte några förändringar i ersättningsstrukturen.

Riktlinjerna omfattar lön och annan ersättning till verkställande direktör samt övriga medlemmar i ledningsgruppen i Midsona. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020.

Riktlinjerna styr de beslut om ersättningar som fattas av styrelsen eller styrelsens ersättningsutskott såvitt avser ledande befattningshavare. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom exempelvis aktierelaterade incitamentsprogram eller arvode till styrelseledamöter.

Midsona ska erbjuda en marknadsmässig och konkurrenskraftig totalkompensation. Ersättningen kan bestå av fast lön, möjlighet till rörlig ersättning i form av bonus, försäkringar, pensionsförmåner, avgångsvederlag samt övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om aktierelaterade ersättningar.

Riktlinjernas främjande av Midsonas affärsstrategi samt hållbara långsiktiga intressen

Midsonas affärsidé är att hjälpa människor att leva ett hälsosamt liv. Bolagets breda utbud av starka varumärken med ledande produkter inom hälsa och välbefinnande kan tillfredsställa många konsumenters behov. Genom att utveckla befintliga varumärken och ta in nya varumärken kan bolaget möta befintliga och nya trender och på så sätt förbli ledande på marknaden. Midsonas vision, strategi och mål i olika avseenden beskrivs närmare på bolagets hemsida www.midsona.com.

För att Midsonas hållbara långsiktiga intressen ska tillvaratas och för att bolagets affärsstrategi ska kunna implementeras måste Midsona rekrytera, behålla och motivera medarbetare med de rätta kvalifikationerna. För att uppnå detta krävs att Midsona kan erbjuda en marknadsmässig och konkurrenskraftig totalkompensation vilket möjliggörs av riktlinjerna. Den del av den totala compensationen som består i rörlig ersättning ska syfta till att främja Midsonas affärsstrategi och hållbara långsiktiga intressen.

I Midsona har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmen omfattar nuvarande och framtida ledande befattningshavare i Midsona-koncernen.

Fast lön

Fast lön ska baseras på den enskilda medarbetarens befattning, kompetens, erfarenhet och prestation. Den fasta lönen ska vara föremål för en årlig översyn.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning ska kopplas till förutbestämda och mätbara kriterier med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande, affärsstrategi och hållbara långsiktiga intressen. Fördelningen mellan fast lön och ersättning som inte är på förhand bestämd till ett visst belopp ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Rörlig ersättning ska baseras på uppfyllandet av individuella mål som fastställs av styrelsen såvitt avser VD och av ersättningsutskottet på förslag av VD såvitt avser övriga ledande befattningshavare. Sådana

mål kan exempelvis vara kopplade till resultat, omsättning, kassaflöde och utfallet i det egna ansvarsområdet. Mätperioden för kriterierna kopplade till rörlig ersättning ska vara ett år.

Verkställande direktören ska ha möjlighet till rörlig bonus motsvarande ett maximalt belopp som för en ettårsperiod inte ska överstiga 50 procent av den verkställande direktörens grundlön. Övriga i koncernledningen ska ha möjlighet till rörlig bonus motsvarande ett maximalt belopp som för en ettårsperiod inte ska överstiga 30 procent av befattningshavarens grundlön.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska bedömas och fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till verkställande direktören. Vad gäller rörlig ersättning till övriga befattningshavare ansvarar ersättningsutskottet i samråd med den verkställande direktören för bedömningen. Bedömning av huruvida bolagets finansiella mål har uppnåtts ska baseras på den av bolaget senast offentliggjorda årsredovisningen.

Vid den årliga utvärderingen kan ersättningsutskottet, eller i förekommande fall styrelsen, justera målen och ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar.

Pensions- och övriga förmåner

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda och normalt ge rätt till pension från 65 års ålder. För samtliga ledande befattningshavare kan pensionsförmånerna uppgå till högst motsvarande 25 procent av den pensionsgrundande lönen.

Samtliga befattningshavare kan ges rätt till övriga förmåner i syfte att bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter. Övriga förmåner kan till exempel vara sjuk-, liv- och sjukvårdsförsäkring samt bil- och reseförmån. Sådana förmåner ska vara marknadsmässiga och kan sammanlagt uppgå till högst tio (10) procent av den fasta årliga lönen.

Avseende anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, nödvändiga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

Villkor vid uppsägning

Samtliga befattningshavare, inklusive verkställande direktör, kan avsluta sin anställning med sex (6) månaders uppsägningstid.

Vid uppsägning från Midsonas sida gäller en uppsägningstid om högst tolv (12) månader. Om verkställande direktörens anställning upphör på Midsonas initiativ utgår, utöver lön under uppsägningstiden, ett avgångsvederlag om sex (6) månadslöner.

Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för tjugofyra (24) månader.

Vidare kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall på grund av konkurrensåtagandet och kan utgå med ett belopp per månad om högst befattningshavarens månadslön vid anställningens upphörande. Ersättning utgår under den tid som konkurrensbegränsningen gäller, vilket är högst tolv (12) månader efter anställningens upphörande.

Beaktande av lön och anställningsvillkor för bolagets medarbetare

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer har lön och anställningsvillkor för Midsonas medarbetare beaktats. Uppgifter om medarbetarnas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, genomföra och se över riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut som rör ersättnings- och anställningsvillkor för den verkställande direktören och andra ledande befattningshavare i Midsona utifrån dessa principer. Utskottets uppgift är även att föreslå riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare samt följa upp och utvärdera mål och principer för rörlig ersättning.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämma. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Midsona och ledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i ledningen, i den mån de berörs av frågorna. Ersättning och övriga anställningsvillkor för verkställande direktören bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen. Ersättning och övriga anställningsvillkor för övriga medlemmar i ledningsgruppen beslutas av ersättningsutskottet i samråd med den verkställande direktören. Styrelsen informeras löpande om ersättningsnivåerna för andra ledande befattningshavare.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Midsonas långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa Midsonas ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Ett exempel på sådant frångående är att ytterligare rörlig ersättning ska kunna utgå vid extraordinära omständigheter, om sådana arrangemang bara görs på individnivå och antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter. Sådant ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta årliga lönen samt inte utges mer än en gång per år per individ.

Eventuella betydande förändringar av riktlinjerna och aktieägares synpunkter

Förslaget till riktlinjer som läggs fram vid årsstämman 2020 innebär inga väsentliga förändringar i förhållande till bolagets befintliga riktlinjer. Bolaget har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna.

Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning samt om avvikelser från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2019

På tidigare årsstämma har beslutats om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare för tiden fram till nästa årsstämma. I korthet innebar dessa riktlinjer att, utöver fast lön, rörliga ersättningar kan utgå knutna till kvantitativa och kvalitativa mål. De individuella målen kan till exempel vara kopplade till resultat, omsättning, kassaflöde och utfallet i det egna ansvarsområdet. Kortfristiga rörliga ersättningar kostnadsförs under räkenskapsåret och betalas ut efter att mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats och det fastställts i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Riktlinjer som beslutades av årsstämman 2019 har följts och samtliga tidigare beslutade ersättningar som ännu inte utbetalats håller sig inom ovan angivna ramar.

Malmö i maj 2020
Midsona AB (publ)
Styrelsen