

Utvärdering av ersättningar till företagsledningen inom Bergman & Beving 2016/2017

1 Inledning

Den 1 februari 2010 trädde en ny reviderad kod för bolagsstyrning ("Koden") i kraft. Bakgrunden till förändringarna i koden med avseende på ersättningar är en direkt anpassning till EU:s nya rekommendationer ("2009/3177/EG").

Utgångspunkten för utformningen av ersättningar till företagsledningen inom Bergman & Beving-koncernen är de av årsstämman beslutade riktlinjerna.

Riktlinjerna framgår i sin helhet i Bergman & Bevings årsredovisning 2016/2017. Centrala delar i riktlinjerna är att det för styrelsen är centralt att bolaget ska kunna rekrytera, långsiktigt motivera och behålla kompetenta medarbetare som skapar aktieägarvärde. För att uppnå detta är det viktigt att erbjuda konkurrenskraftiga villkor. Bolagets ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer för företagsledningen ska vara marknadsmässiga.

Det totala ersättningspaketet ska enligt riktlinjerna utgöra en avvägd blandning av; fast lön, rörlig lönedel, långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Rörlig lönedel och långsiktiga incitamentsprogram ska i huvudsak vara relaterade till koncernens resultat- och värdeutveckling.

2 Utvärdering

Ersättningsutskottet har låtit utvärdera ersättningarna för verksamhetsåret 2016/2017 med anledning av avsnitt 9.1 i Koden.

Slutsatsen är att det baserat på tillgänglig information inte finns något som tyder på att befintliga ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer för företagsledningen avviker från de av årsstämman beslutade riktlinjerna.

Stockholm, juni 2017

Styrelsen
Bergman & Beving AB (publ)