

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen för Bong AB (publ) föreslår att årsstämman 2012 beslutar om riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare enligt följande.

Med ledande befattningshavare avses befattningshavare ingående i ledningsgruppen, vilken f.n. utgörs av bolagets verkställande direktör, ekonomidirektör (CFO), affärsenhetschef Norden och VD Bong Packaging Solutions AB, affärsenhetschef Centraleuropa, affärsenhetschef Storbritannien och affärsenhetschef Frankrike och Spanien. Ersättningen ska bestå av fast lön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pension. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig för att säkerställa att Bongkoncernen ska kunna attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare. Utöver ovanstående rörliga ersättning kan tillkomma från tid till annan beslutade långsiktiga incitamentsprogram.

Den rörliga delen av lönen ska ha ett förutbestämt tak, varvid grundprincipen är den att den rörliga lönedelen kan uppgå till maximalt 60 procent av fast årslön. Den rörliga delen kan delas upp i två eller tre av följande delmål: 1) koncernens EBIT, 2) koncernens kassaflöde, 3) resultat i affärsenhet och 4) individuella/kvalitativa mål. Grundprincipen är att den rörliga ersättningen betalas ut enligt överenskommen viktning mellan delmålen om delmålet uppnått. Den rörliga delen baseras på en intjäningsperiod om ett år. Målen för de ledande befattningshavarna fastställs av styrelsen.

Bolagets beräknade kostnad för rörlig ersättning till ledande befattningshavare enligt styrelsens förslag framgår av Bilaga.

Pensionsförmåner ska i första hand vara avgiftsbestämda, men kan förekomma även av legala skäl som förmånsbestämda, dock inte på koncernledningsnivå. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Koncernledningen har rätt till pensioner enligt ITP-systemet eller motsvarande. Pensionsåldern är 65 år. I tillägg till ITP-planen har delar av koncernledningen rätt till en utökad tjänstepensionspremie så att totalen motsvarar 30 procent av den fasta lönen.

Koncernledningens anställningsavtal inkluderar ersättnings- och uppsägningsbestämmelser. Enligt dessa avtal kan anställning vanligen upphöra på den anställdes begäran med en uppsägningstid om 3–24 månader och på bolagets begäran med en uppsägningstid om 6–24 månader. Vid uppsägning från bolaget ska uppsägningstiden och den tid under vilken avgångsvederlag utgår sammantaget ej överstiga 24 månader.

Ersättningar till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare bereds i styrelsens ersättningskommitté samt beslutas av styrelsen baserat på ersättningskommitténs förslag.

Dessa riktlinjer ska omfatta de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i koncernledningen. Riktlinjerna ska gälla för anställningsavtal som ingås efter årsstämman beslut, samt för eventuella ändringar i befintliga avtal. Styrelsen ska äga rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

Kristianstad i april 2012
BONG AB (publ)
Styrelsen

BILAGA TILL STYRELSENS I BONG AB (PUBL) FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Beräknade kostnader för rörlig ersättning

Kostnaden för rörlig ersättning till ledande befattningshavare enligt styrelsens förslag är beräknad baserat på nuvarande ersättningsnivåer och kan vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga ersättningsgrundande mål är uppfyllda, beräknas komma att uppgå till sammanlagt cirka 9 miljoner kronor exklusive sociala avgifter. Beräkningen är gjord utifrån de personer som för närvarande ingår i koncernledningen. Kostnaderna kan förändras om fler personer skulle tillkomma i koncernledningen.

Tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning

Bong AB har, vid tiden för årsstämman 16 maj 2012, inga ersättningsåtaganden som inte förfallit till betalning utöver löpande åtaganden till ledande befattningshavare.