

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen för Bong AB (publ) föreslår att årsstämman 2011 beslutar om riktlinjer för ersättning till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare enligt följande.

Med ledande befattningshavare avses här befattningshavare ingående i ledningsgruppen, vilken f.n. utgörs av bolagets verkställande direktör, ekonomidirektör (CFO), affärsenhetschef Norden och ProPac, affärsenhetschef Centraleuropa, affärsenhetschef Storbritannien och affärsenhetschef Frankrike och Spanien. Ersättningen till de ledande befattningshavarna skall utgöras av fast lön, rörlig ersättning, långsiktig rörlig engångsersättning ("LRE"), övriga förmåner samt pension. Den sammanlagda ersättningen skall vara marknadsmässig och konkurrenskraftig för att säkerställa att Bongkoncernen skall 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 skall 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 uppnåts. Den rörliga delen baseras på en intjäningsperiod om ett år. Målen för de ledande befattningshavarna fastställs av styrelsen.

De ledande befattningshavare som deltar i LRE ges även rätt att erhålla en engångsersättning förutsatt att de förutbestämda och mätbara prestationskriterier såsom beslutats av bolagsstämman uppfylls.

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

Pensionsförmåner skall i första hand vara avgiftsbestämda, men kan förekomma även av legala skäl som förmånsbestämda, dock inte på koncernledningsnivå. Rörlig ersättning skall 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 på 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 skall 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 skall omfatta de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i koncernledningen. Riktlinjerna skall gälla för anställningsavtal som ingås efter årsstämmans 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 2011
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 beräknas baserat på nuvarande ersättningsnivåer och kan vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga ersättningsgrundande mål är uppfyllda, komma att uppgå till sammanlagt 8,5 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 12 maj 2011, inga ersättningsåtaganden som inte förfallit till betalning utöver löpande åtaganden till ledande befattningshavare, inklusive tidigare åtaganden enligt bolagets LRE (Långsiktig rörlig engångsersättning).