

**CAPIO AB (publ)**

**STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL  
VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN OCH ANDRA LEDANDE  
BEFATTNINGSHAVARE**

---

Styrelsen föreslår att årsstämman 2018 beslutar om riktlinjer för verkställande direktören och andra ledande befattningshavare enligt följande.

Dessa riktlinjer avser ersättning och andra anställningsvillkor för verkställande direktören och andra ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses koncernledningen för Capio. Riktlinjerna gäller för anställningsavtal som ingås efter det att riktlinjerna godkänts av årsstämman och förändringar i befintliga anställningsavtal som görs därefter.

Ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare ska utgöras av fast lön (baslön), eventuell rörlig ersättning och övriga förmåner samt pension. Den rörliga ersättningen omfattar (i) en individuell årlig rörlig ersättning och kan även som ett komplement omfatta (ii) ett långsiktigt incitamentsprogram.

Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren verkar. Fast lön och rörlig ersättning ska vara relaterad till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Årlig rörlig lön för den verkställande direktören och för andra ledande befattningshavare ska maximalt kunna uppgå till 60 procent av den årliga fasta bruttolönen. Den rörliga ersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål och, så långt möjligt, vara kopplad till den värdeutveckling för Capio-aktien som kommer aktieägarna till del.

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

Program för rörlig ersättning bör utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig ersättning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig och förenlig med bolagets ansvar gentemot aktieägare, medarbetare och övriga intressenter.

I syfte att etablera långsiktighet i beslutsfattande och säkerställa långsiktig måluppfyllelse kan styrelsen föreslå bolagsstämman att besluta om långsiktiga incitamentsprogram. Programdeltagarna ska nomineras efter bl.a. kompetens och prestation. Utfallet ska vara beroende av hur vissa förutbestämda prestationskrav uppfylls. Målet med att ha långsiktiga incitamentsprogram ska vara att skapa ett långsiktigt engagemang i Capio, att ge deltagarna möjlighet att ta del av Capios långsiktiga framgång och värdeskapande liksom att skapa möjligheter att attrahera och behålla ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Det bör dock noteras att emissioner och överlåtelser av värdepapper som beslutas av bolagsstämman enligt de

s.k. Leolags-bestämmelserna i 16 kapitlet aktiebolagslagen inte omfattas av dessa riktlinjer.

Vid uppsägning bör gälla en uppsägningstid som inte överstiger 12 månader. Avgångsvederlag, vilket endast ska utgå om uppsägningen initieras av bolaget, bör maximalt uppgå till 12 månader och då med avdrag för andra eventuella inkomster under perioden. Följaktligen bör den kombinerade uppsägningstiden och tiden under vilken avgångsvederlag erhålls totalt inte överskrida 24 månader.

Pensionsförmåner bör om möjligt vara avgiftsbestämda men kan vara förmånsbestämda, eller en kombination därav och ge koncernledningsmedlemmen rätt att erhålla pension från tidigast 65 års ålder om inte annat följer av lokala regler. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande om inte annat följer av lokala regler.

Frågor om ersättning till verkställande direktören ska beredas av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen. Frågor om ersättning till sådana ledande befattningshavare som direktrapporterar till verkställande direktören ska beredas av ersättningsutskottet och kan också beslutas av ersättningsutskottet.

Styrelsen äger rätt att frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta. Särskilda skäl kan t.ex. vara att ledande befattningshavare bosatta utanför Sverige måste kunna erbjudas villkor som är konkurrenskraftiga i det land där de är bosatta.

---

Göteborg i mars 2018  
**CAPIO AB (publ)**  
*Styrelsen*

## **BILAGA TILL STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN OCH ANDRA 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 12 MSEK (exklusive sociala avgifter).

### **Tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning**

I årsredovisningen för 2017, not 4, redovisas den totala ersättningen till koncernledningen under 2017, inklusive tidigare ingångna åtaganden vilka ännu inte har förfallit till betalning.