



Utvärdering av ersättningar till företagsledningen inom Momentum Group 2017/18

Inledning

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

Utgångspunkten för utformningen av ersättningar till företagsledningen inom Momentum Group-koncernen är de av årsstämman beslutade riktlinjerna.

Riktlinjerna framgår i sin helhet i protokoll från årsstämman den 9 maj 2017. Av riktlinjerna framgår att bolagets ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga. Det totala ersättningspaketet för berörda individer består av fast lön, rörlig lönedel, långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner samt övriga förmåner.

Den fasta lönen ska baseras på ansvar, kompetens och prestation. Den rörliga lönedelen ska i huvudsak baseras på koncernens och det egna ansvarsområdets resultattillväxt och lönsamhet. Ledande befattningshavare kan också komma att omfattas av långsiktiga incitamentsprogram.

Pensionsförmåner ska utformas så att de återspeglar regler och praxis på marknaden. Om möjligt ska pensionerna vara premiebestämda. Övriga förmåner ska utformas i enlighet med praxis i marknaden. Övriga anställningsvillkor som exempelvis uppsägningstid och avgångsvederlag ska vara marknadsmässiga.

Utvärdering

Ersättningsutskottet har låtit utvärdera ersättningarna för verksamhetsåret 2017/18 med anledning av avsnitt 9.1 i Koden.

Slutsatsen av benchmarking mot jämförbara enheter och baserat på tillgänglig information är det inte finns något som tyder på att befintliga ersättningsnivåer inom koncernen avviker från de av årsstämman beslutade riktlinjerna om marknadsmässiga och konkurrenskraftiga villkor.

Stockholm i juli 2018

Styrelsen

Momentum Group AB (publ)