

Utvärdering av pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare samt utvärdering av tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som beslutats av årsstämman 2010 samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer inom Industrial and Financial Systems, IFS AB (publ)

Styrelsen har av ändamålsskäl beslutat att för närvarande inte tillsätta något ersättningsutskott. De uppgifter som skulle ha utförts av ersättningsutskottet utförs istället av styrelsen. Styrelseledamot som ingår i bolagsledningen har inte deltagit i detta arbete.

Nedan följer en redogörelse från styrelsen avseende den utvärdering som gjorts av pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare. Styrelsen redogör även för den utvärdering som gjorts av tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställdes på årsstämman 2010 samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer inom IFS.

1. ALLMÄNT

Enligt de ersättningsriktlinjer som fastställdes på årsstämman 2010 skall en ledande befattningshavares totala ersättning bestå av fast grundlön, rörlig ersättning, incitamentsprogram, pension och andra förmåner.

Enligt ersättningsriktlinjerna skall fördelningen mellan fast grundlön och rörlig ersättning stå i proportion till en befattningshavares ansvar och befogenhet. Hur den totala ersättningen utformas i det enskilda fallet varierar således beroende på den anställdes befattning.

Grunderna för den rörliga ersättningen fastställs av styrelsen och baseras på de lönsamhetsmål som styrelsen fastställer för respektive befattningshavare. Den rörliga ersättningen är på så sätt kopplad till ett förutbestämt och mätbart kriterium, nämligen det lönsamhetsmål som är tillämpligt för respektive befattningshavare.

Den rörliga ersättningen är även utformad med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande på så sätt att om lönsamhetsmålen inte nås så utgår heller ingen rörlig ersättning. Enligt riktlinjerna skall den rörliga ersättningen för 2010 maximalt kunna motsvara 100 procent av den fasta grundlönen för respektive befattningshavare. Det finns således en fastställd gräns för hur hög den rörliga ersättning som utgår kontant kan komma att bli.

Vid årsstämman 2010 beslutades även om ett incitamentsprogram för koncernens ledning. I syfte att stimulera deltagande i programmet beslutades att den anställda för varje teckningsoption som förvärvades till marknadspris skulle erhålla ytterligare en teckningsoption utan kostnad för den anställda. Varje teckningsoption berättigar optionsinnehavaren till teckning av en ny aktie av serie B i IFS. Incitamentsprogrammet har utformats i syfte att uppnå ökad intressegemenskap mellan de befattningshavare som deltar i programmet och bolagets aktieägare. Det vid årsstämman 2010 antagna incitamentsprogrammet baserades på motsvarande principer och villkor som dem som gällde för det incitamentsprogram som årsstämman antog år 2008. Styrelsen avser att föreslå att årsstämman 2010 antar ytterligare ett incitamentsprogram för koncernens ledning och andra nyckelpersoner, enligt

motsvarande principer och villkor som de program som antogs 2008 och 2010.

Styrelsen avser härefter, för kommande perioder, att utvärdera och se över principerna för långsiktiga incitamentsprogram.

2. RÖRLIGA ERSÄTTNINGAR TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE UNDER 2010

Den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare i koncernledningen uppgick under 2010 till totalt 2 749 Tkr.

Till VD utgick 3 936 Tkr i total ersättning under 2010, varav 935 Tkr utgjordes av rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen till övriga ledande befattningshavare i koncernledningen uppgick under året till totalt 1 814 Tkr. I enlighet med ersättningsriktlinjerna fastställdes en övre gräns för den rörliga ersättningen avseende VD och övriga ledande befattningshavare i koncernledningen motsvarande maximalt 100 procent av grundlönen. Den fastställda övre gränsen för 2010 uppgick till 7 246 Tkr.

Den rörliga ersättningen för 2010 har uteslutande kopplats till koncernens rörelsemarginal.

Under 2010 förvärvade VD 39 750 teckningsoptioner och erhöll ytterligare 39 750 teckningsoptioner utan extra kostnad. Vidare avyttrade VD 81,000 optioner, vilket medför att han per idag innehar totalt 119 500 teckningsoptioner.

Totalt förvärvade övriga ledande befattningshavare i koncernledningen 38 000 teckningsoptioner och erhöll ytterligare 38 000 teckningsoptioner utan extra kostnad, samt avyttrade 17 000 optioner, vilket medför att dessa personer idag innehar totalt 149 320 teckningsoptioner.

Det är styrelsens bedömning att de rörliga ersättningar som utgått till ledande befattningshavare under 2010 är marknadsmässiga och nödvändiga för att IFS skall kunna attrahera och behålla kompetent personal. Det är även styrelsens bedömning att rörliga ersättningar även fortsättningsvis kommer att behövas för att bolaget skall kunna attrahera och behålla kompetent personal.

Mot bakgrund av det ovan sagda är det styrelsens uppfattning att de rörliga ersättningar som betalats ut inom bolaget under 2010 är förenliga med både tillämplig lag och koden för bolagsstyrning.

3. UTVÄRDERING AV TILLÄMPNING AV ERSÄTTNINGSRIKTLINJER

De ersättningsriktlinjer som fastställdes på årsstämman 2010 har under året tillämpats avseende samtliga ledande befattningshavare i bolaget.

Styrelsen har inte i något fall utnyttjat den möjlighet att avvika från riktlinjerna som styrelsen medgavs enligt beslutet på årsstämman 2010.

Det är styrelsens uppfattning att ersättningsriktlinjerna tillämpats på ett sätt som är förenligt med både tillämplig lag och koden för bolagsstyrning.