

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL BOLAGSLEDNINGEN 2011

Antagna vid IFS årsstämma den 25 mars 2011

Styrelsen eftersträvar ett ersättningssystem för IFS koncernledning inklusive bolagets verkställande direktör ("bolagsledningen") som är marknadsmässigt och konkurrenskraftigt och därmed intressant för den kvalificerade krets av medarbetare som IFS vill attrahera och behålla. Styrelsen eftersträvar kontinuitet och med undantag för att den inbördes fördelningen mellan fast och rörlig ersättning justerats jämfört med föregående år, överensstämmer 2011 års riktlinjer huvudsakligen med föregående års riktlinjer och ersättningsprinciper och baseras på redan ingångna avtal mellan IFS och respektive befattningshavare.

Mot denna bakgrund antog årsstämman 2011, i enlighet med styrelsens förslag, att följande riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och övriga personer i bolagets ledning ska tillämpas:

- Riktlinjerna behandlar ersättningar och andra anställningsvillkor för IFS bolagsledning. Principerna gäller för anställningsavtal som ingås efter årsstämmans beslut samt för det fall ändringar görs i existerande villkor efter denna tidpunkt.
- Ersättningen till bolagsledningen i IFS ska utformas efter marknadsmässiga villkor, ska vara individuella och differentierade och ska samtidigt stödja aktieägarintresset. Ersättningsprinciperna ska präglas av förutsägbarhet, såväl beträffande kostnaderna för bolaget som förmånen för den berörde individen, och vara baserade på faktorer som kompetens, erfarenhet, ansvar och prestation.
- Bolagsledningens totala ersättning består av grundlön, rörlig ersättning, incitamentsprogram, pension och andra förmåner. Den totala årliga kontanta ersättningen för varje befattningshavare i bolagsledningen, d.v.s. grundlön och rörlig ersättning, ska motsvara konkurrenskraftig nivå i respektive befattningshavares hemland.

Grundlön

Grundlönen ska vara marknadsmässig i förhållande till befattningshavarens befattning, ansvar, kompetens samt erfarenhet. Som framgår nedan har den rörliga ersättningen för 2011 sänkts jämfört med föregående år och ska maximalt kunna motsvara 50 procent av grundlönen. I gengäld har grundlönen uppjusterats så att den sammanlagda omDispositioneringen av grundlön och rörlig ersättning motsvarar en sedvanlig marknadsmässig uppjustering.

Rörlig ersättning

Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen varierar beroende på befattning.

Grunderna för den rörliga ersättningen för verkställande direktören och andra befattningshavare i bolagsledningen fastställs av styrelsen och baseras på lönsamhetsmål som likaledes fastställs av styrelsen för varje år. Vid utformningen av rörliga ersättningar till bolagsledningen som utgår kontant ska styrelsen också överväga att införa förbehåll som

- villkorar utbetalning av viss del av sådan ersättning av att de prestationer på vilka intjänandet grundats visar sig vara hållbara över tid, och
- ger bolaget möjlighet att återkräva sådana ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga.

För rörliga ersättningar som utgår kontant ska gränser för det maximala utfallet fastställas. Som framgått ovan har den rörliga ersättningen för 2011 sänkts jämfört med 2010 och ska maximalt kunna motsvara 50 procent av grundlönen. Maximalt kan den rörliga ersättningen till bolagsledningen för räkenskapsåret 2011 uppgå till 4,296 miljoner kronor.

Långsiktiga incitamentsprogram

Vid årsstämman 2008, 2009 och 2010 beslutades om incitamentsprogram för koncernens ledning baserade på enhetliga principer och villkor. Som närmare framgår nedan antog årsstämman 2011 ett omarbetat incitamentsprogram för bolagsledningen och andra nyckelpersoner inom koncernen, som är justerat i enlighet med de nya kraven i bolagsstyrningskoden och som innebär att bolaget erbjuder bolagsledningen och nyckelpersoner inom koncernen att förvärva teckningsoptioner i bolaget.

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

Övriga förmåner

Övriga förmåner, i huvudsak bil- och telefonförmån, ska där de förekommer utgöra en begränsad del av ersättningen samt vara konkurrenskraftiga på den lokala marknaden.

Pension

Pensionsförmåner ska motsvara konkurrenskraftig nivå i respektive befattningshavares hemland. För verkställande direktörens utgår en premiebaserad pension med en premie om 20 procent av grundlönen. Pensionsåldern för verkställande direktören är 65 år, men såväl verkställande direktören som bolaget har rätt att påkalla att verkställande direktören går i pension vid 62 års ålder. Därvid ska verkställande direktören erhålla ersättning motsvarande 60 procent av den fasta lönen till dess han fyller 65 år. Andra befattningshavare i bolagsledningen ingår i IFS särskilda premiebaserade pensionsplan eller motsvarande. Pensionsåldern är 65 år för andra befattningshavare i bolagsledningen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstiden bör normalt vara sex till tolv månader, om uppsägningen sker på initiativ av bolaget, och tre till sex månader, om uppsägningen sker på initiativ av befattningshavaren. Vid uppsägning från bolagets sida ska avgångsvederlag undantagsvis kunna utgå med belopp motsvarande högst 12 månadslöner. För verkställande direktören utgår även rörlig ersättning under uppsägningstiden med belopp som motsvarar den rörliga ersättningen för närmast föregående år. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år.

Styrelsen ska ha rätt att frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. Om sådan avvikelse sker ska information om detta och skälet till avvikelserna redovisas vid närmast följande årsstämma.

INCITAMENTSPROGRAM 2011

Vid årsstämman 2011 antogs ett incitamentsprogram för bolagsledningen och andra nyckelpersoner inom koncernen, som är justerat i enlighet med de nya kraven i bolagsstyrningskoden och som innebär att bolaget erbjuder bolagsledningen och nyckelpersoner inom koncernen att förvärva teckningsoptioner i bolaget till marknadspris. Priset på teckningsoptionerna kommer att fastställas baserat på Black & Scholes värderingsmodell. Värderingen av optionerna ska utföras av oberoende värderingsinstitut. Varje option ger rätt till teckning av en ny B-aktie under tiden från dagen efter avgivande av delårsrapporten för första kvartalet 2014 till och med den 29 juni 2016 till en teckningskurs motsvarande 110 procent av den volymvägda genomsnittliga senaste betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq OMX Stockholm under tiden från och med den 20 april 2011 till och med den 29 april 2011. För att stimulera deltagande i programmet kommer för varje teckningsoption deltagaren förvärvar till marknadspris ytterligare maximalt tre teckningsoptioner tilldelas utan kostnad. Antalet optioner som deltagarna kan komma tilldelas utan kostnad är beroende av utfallet av ett prestationsvillkor kopplat till bolagets mål för VPA (vinst per aktie) för 2011 enligt av styrelsen fastställda kriterier. Tilldelningen av kostnadsfria teckningsoptioner kommer att ske efter utgången av räkenskapsåret 2011 då utfallet för 2011 års VPA-mål har fastställts. I samband med förvärvet av optioner kommer deltagarna träffa avtal med IFS som ger IFS rätt att köpa tillbaka optionerna om deltagaren lämnar sin anställning. Utnyttjande av de kostnadsfria optionerna kan endast ske under förutsättning att de optioner som förvärvats till marknadspris har innehafts fram till första dagen för utnyttjande.

Incitamentsprogrammet innebär emission av högst 265 000 teckningsoptioner.

Rätten att teckna optionerna ska tillkomma helägda dotterbolag, som ska överlåta optionerna till koncernens nuvarande och framtida personer i bolagsledningen och nyckelpersoner inom koncernen. Fördelningen av optioner ska bestämmas av styrelsen enligt följande riktlinjer. Bolagets VD får högst tilldelas sammanlagt 79 500 optioner, anställda i bolagets koncernledning högst sammanlagt 53 000 optioner och övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner högst sammanlagt 26 500 optioner.

Om samtliga 265 000 optioner utnyttjas för teckning av aktier kommer bolagets aktiekapital att öka med 5 300 000 kronor, motsvarande ca 1,0 procent av befintligt aktiekapital och ca 0,7 procent av röster efter utspädning. Tillsammans med de teckningsoptioner som har emitterats för incitamentsprogrammen 2008, 2009 och 2010 kan de fyra programmen, vid full teckning, leda till en utspädning av befintligt aktiekapital om ca 2,9 procent och ca 1,9 procent av rösterna. För att minimera utspädning och kursexponering till följd av incitamentsprogrammet avser dock styrelsen att inom ramen för lämnade bemyndiganden förvärva egna B-aktier motsvarande antalet utgivna teckningsoptioner inom ramen för incitamentsprogrammet.

Incitamentsprogrammet kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2 som innebär att teckningsoptionerna ska kostnadsföras som en personalkostnad över intjänandeperioden. Baserat på antaganden om en aktiekurs om 105 kronor (stängningskurs för IFS B-aktie den 1 mars 2011), ett maximalt deltagande och maximaltuppfyllande av prestationsvillkoret beräknas kostnaden för programmet exklusive sociala avgifter uppgå till cirka 3,3 miljoner kronor. Kostnaden kommer att fördelas över åren 2011–2014.

De beräknade kostnaderna för sociala avgifter kommer också kostnadsföras som en personalkostnad genom löpande avsättningar i enlighet med god redovisningssed. Kostnaderna för sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 1 miljon kronor med tidigare beskrivna antaganden, en skattesats på sociala avgifter om 17 procent och en årlig ökning av priset per aktie med 10 procent under perioden från emissionen till uppskattad dag för utnyttjande.

För information om och beskrivning av IFS övriga incitamentsprogram hänvisas till IFS årsredovisning för 2010, not 14.

Om incitamentsprogrammet hade introducerats 2010 baserat på ovan angivna förutsättningar, skulle det leda till en ökning av aktiekapitalet med 0,5 procent.

Den årliga kostnaden för programmet inklusive sociala avgifter beräknas uppgå till cirka 1,4 miljoner kronor enligt ovan angivna förutsättningar. Denna kostnad kan jämföras med koncernens totala personalkostnader inklusive sociala avgifter om 1 612 miljoner kronor för 2010.

Incitamentsprogrammet har utarbetats av styrelsen samt behandlats vid styrelsesammanträden under vintern 2010/11.

Syftet med incitamentsprogrammet är att skapa förutsättningar för att behålla och rekrytera kompetent personal till koncernen samt att öka motivationen hos de anställda. Styrelsen anser att införande av incitamentsprogrammet är till fördel för koncernen och bolagets aktieägare.

Styrelsen ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av incitamentsprogrammet, inom ramen för angivna villkor och riktlinjer. I samband därmed ska styrelsen äga rätt att göra anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands.