

Styrelsens förslag

Styrelsens fullständiga förslag till beslut (Årsstämman 2019)

Förslag till utdelning – punkt 8 b) i dagordningen

Styrelsen föreslår, att av tillgängliga vinstmedel om 1 433 878 521 kronor, ska utdelning ske med ett belopp om totalt 3,00 kr per aktie innebärande en utdelning om totalt 379 610 130 kronor. Styrelse föreslår vidare att utbetalning ska ske i två delbetalningar med 1,50 kr per aktie vid varje tillfälle. Föreslås att avstämningsdag för den första delutbetalningen ska vara den 12 april 2019 och för den andra delutbetalningen den 11 oktober 2019. Om årsstämman beslutar i enlighet med förslaget, beräknas första utdelningen göras från Euroclear den 17 april 2019 och den andra utbetalningen den 16 oktober 2019.

Styrelsen har ställt den föreslagna utdelningen i relation till de krav som verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av det egna kapitalet och konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt för moderbolaget och koncernen. Det är styrelsens bedömning att den föreslagna utdelningen ligger inom ramen för bolagets långsiktiga mål och är försvarlig med hänvisning till försiktighetsregeln i 17 kap. 3 § i aktiebolagslagen.

Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare – punkt 13 i dagordningen

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare motsvarande 2018 års riktlinjer med undantag för att den rörliga ersättningen till CEO ska vara maximerad till 55 % av årslönen (tidigare 50 %). I övrigt föreslår styrelsen att årsstämman antar riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor till ledande befattningshavare enligt följande.

Med ledande befattningshavare avses CEO, CFO, COO ARW EMEA, COO ARW APAC, COO Toshiba HVAC samt General Counsel.

Ersättningen skall bestå av fast lön, rörlig lön, pension samt övriga ersättningar såsom tjänstebil. Den totala compensationen skall vara marknadsmässig och stödja aktieägarnas intresse genom att möjliggöra för bolaget att attrahera och behålla ledande befattningshavare.

Den rörliga lönen är baserad på utfallet i förhållande till uppsatta ekonomiska mål. CEO erhåller ett maximalt belopp motsvarande 55 % av en årslön och övriga ledande befattningshavare erhåller maximalt ett belopp motsvarande 50 % av en årslön.

Bolagsledningens pensionsplan är avgiftsbestämd. Till VD avsätts årligen ett belopp som motsvarar 30 % av bruttolönen och till övriga svenska befattningshavare i bolagsledningen avsätts maximalt ett belopp som motsvarar 25 % av bruttolönen. För ledande befattningshavare utanför Sverige kan andra villkor gälla till följd av lagstiftning eller marknadspraxis.

Avgångsvederlag utgår till VD med högst 24 månadslöner inklusive uppsägningslön. Avgångsvederlag till övriga i bolagsledningen utgår med högst 12 månadslöner inklusive uppsägningslön.

Bolagsledningen kan säga upp sig med en uppsägningstid om 6 månader. Egen uppsägning från VD eller bolagsledningens sida utlöser inget avgångsvederlag.

Styrelsen bereder frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen och styrelsen i sin helhet utgör ersättningsutskott. VD deltar inte i arbetet.

Styrelsen får frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Malmö i mars 2019

BEIJER REF AB (publ)

Styrelsen