

## **Uppföljning och utvärdering av program för rörlig ersättning för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare samt av gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget**

Styrelsen för Dometic har ett ersättningsutskott som bereder styrelsens beslut avseende ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet följer och utvärderar även gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget.

Från och med årsstämman 2016 kommer ersättningsutskottet att också följa tillämpningen av de av stämman fastställda riktlinjerna för ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare.

### **Rörlig ersättning**

För närvarande tillämpar Dometic koncernen ett kortsiktigt incitamentsprogram. Genom detta program, och enligt årligt beslut av styrelsen, kan verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare få kortsiktig rörlig ersättning baserad på uppfyllelse av årliga resultatmål. Sådan rörlig ersättning ska vara relaterad till innehavd position och får, för verkställande direktören, uppgå till maximalt 75% av den fasta lönen, och för övriga ledande befattningshavare, uppgå till 30-50% av den fasta lönen enligt individuella överenskommelser. Resultatmålen kaskaderas till regionerna och regionala funktioner för att stödja de övergripande målen för Dometic koncernen.

### **Ersättningsstruktur och ersättningsnivåer**

Styrelsens bedömning är att Dometics nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer under 2015 har inneburit en god balans mellan å ena sidan intresset av att motivera och belöna medarbetarna och å andra sidan bibehållen kostnadseffektivitet. Det är emellertid styrelsens bedömning att ytterligare incitamentsarrangemang vore lämpliga för att säkerställa att Dometic kan behålla och rekrytera erforderligt kvalificerad personal. Styrelsen har dock bedömt att det varit för kort om tid mellan noteringen på Nasdaq Stockholm och årsstämman 2016 för att förbereda ett väl avvägt förslag avseende långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram. Styrelsen avser att arbeta vidare med frågan inför nästa årsstämma.

### **Riktlinjer för ersättning**

Styrelsen har föreslagit att årsstämman den 25 april 2016, som är den första stämman som hålls efter noteringen på Nasdaq Stockholm, ska besluta om riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Det fullständiga förslaget framgår av kallelsen till årsstämman och årsredovisningen.

Stockholm i mars 2016

**Dometic Group AB (publ)**  
Styrelsen

## **Evaluation of programs for variable remuneration to the CEO and the Group Management and of applied remuneration structure and remuneration levels in the company**

The board of directors of Dometic (the "Board") has a remuneration committee that prepares the Board's proposals concerning remuneration principles, remuneration and other employment terms for the CEO and the Group Management. The remuneration committee also monitors and evaluates the applied remuneration structure and remuneration levels in the company.

As from the annual shareholders' meeting 2016, the remuneration committee shall also monitor the application of the guidelines for remuneration to the CEO and the Group Management adopted by the shareholders' meeting.

### **Variable remuneration**

Currently, the Dometic group applies a short term incentive program. Under this program, and dependent on an annual decision by the Board, the CEO and the Group Management are eligible to variable salary that is based on short-term annual performance targets. The variable salary potential shall be dependent on the position and may for the CEO amount to a maximum of 75% of the base salary and for the Group Management members be within the interval 30 - 50%, according to individual agreements. The performance targets are cascaded to the regions and regional functions to support the overall objectives of the Dometic group.

### **Remuneration structure and levels**

The Board is of the view that the current remuneration structure and levels entail a good balance between the incentives for employees and maintaining cost efficiency requirements. However, the Board has concluded that additional incentive arrangements would support Dometic in recruiting and keeping qualified personnel. The Board has, however, concluded that the period between the listing of the company on Nasdaq Stockholm and the annual shareholder meeting 2016 has been too short to enable the Board to present a proposal for a long term share related incentive program well suited for the company. The Board intends to continue its work in relation this issue until the next annual shareholders' meeting.

### **Guidelines for remuneration**

The Board has proposed that the annual shareholders' meeting on April 25, 2016, the first shareholders' meeting held after the listing on Nasdaq Stockholm, resolves to adopt guidelines for the remuneration to the CEO and the Group Management. The complete proposal is set out in the notice to the meeting and the annual report.

Stockholm, March 2016

**Dometic Group AB (publ)**  
The Board of Directors