

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att anta följande riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och ledande befattningshavare att gälla för perioden fram till och med årsstämman 2017.¹

Total ersättning

Den sammanlagda ersättningen ska baseras på innehavd position, individuell måluppfyllelse, Dometic-koncernens resultat och vara konkurrenskraftig i anställningslandet. Ersättningen ska bestå av fast lön, kortsiktig rörlig kontant ersättning baserad på uppfyllelse av årliga resultatmål, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra förmåner, inklusive icke-monetära förmåner.

Fast lön och rörlig ersättning

Den fasta lönen ska utgöra grunden för den sammanlagda ersättningen. Fast lön ska vara relevant för den lokala marknaden och reflektera ansvarsnivån på den aktuella positionen. Fast lön ska ses över årligen.

Ledande befattningshavare ska, utöver fast lön, enligt årligt beslut av styrelsen kunna 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.

Långsiktiga incitamentsprogram

Styrelsen kan föreslå årsstämman att besluta om långsiktiga incitamentsprogram. Sådana program ska vara utformade i syfte att säkerställa ett långsiktigt engagemang i bolaget, vara marknadsmässiga och ha en intjänandeperiod som inte understiger tre år. Aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram ska godkännas av bolagsstämman.

Pension och försäkringar

Pension och försäkringar ska vara i linje med aktuella regelverk och marknadspraxis i anställningslandet. Värdet av förmåner ska motsvara generellt gällande nivåer i landet och inte överstiga 30% av årslönen. Om möjligt ska pensionsplaner, i linje med koncernens ersättningspolicy, vara premiebaserade. Pensionsåldern är normalt 65 år.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom tjänstebil, sjukförsäkring och liknande, kan ingå i den totala ersättningen och ska ha till syfte att underlätta ledande befattningshavares tjänst och vara rimliga i förhållande till marknadspraxis i anställningslandet.

¹ Ersättningsriktlinjerna ska tillämpas på avtal som ingås efter att riktlinjerna antas av årsstämman, samt på ändringar i befintliga avtal som sker efter riktlinjernas antagande.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Ledande befattningshavare har sex månaders uppsägningstid när uppsägning sker av den anställda. Om anställningen sägs upp av bolaget gäller 6-12 månaders uppsägningstid. Verkställande direktören har sex månaders uppsägningstid och är berättigad till avgångsvederlag motsvarande ett års fast lön. Avgångsvederlag är inte semesterlönegrundande eller pensionsgrundande. Lokala arbetsrättsliga bestämmelser kan påverka villkoren för uppsägning från bolagets sida.

Ledande befattningshavare får inte konkurrera med bolaget under uppsägningstiden.

Bemyndigande för styrelsen att avvika från riktlinjerna

Under särskilda omständigheter äger styrelsen rätt att i enskilda fall avvika från dessa riktlinjer. Om så sker, ska upplysning om skälen för detta lämnas vid nästa årsstämma.

Stockholm in February 2016
Styrelsen i Dometic Group AB (publ)

The Board of Directors' proposal on guidelines for remuneration of the Group Management

The Board of Directors proposes that the annual shareholders' meeting resolve to adopt the following guidelines for the remuneration of the CEO and the Group Management for the period until the 2017 annual shareholders meeting.²

Total remuneration

The overall principles for remuneration shall be based on the position held, individual performance, performance of the Dometic Group and be competitive in the country of employment. The overall remuneration package may consist of the base salary, variable salary based on short-term annual performance targets, long-term incentives, pension and other benefits, incl. non-monetary benefits.

Base salary and variable salary

Base salary shall be the basis for total remuneration. The salary shall be market relevant and reflect the degree of responsibility involved in the position. The salary levels are reviewed annually.

Members of the Group Management shall, in addition to the base salary, dependent on an annual decision by the Board of Directors, be 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 max. of 75% of the base salary and for the Group Management members be within the interval 30 - 50%, according to individual agreements.

Long-term incentive programs

The Board of Directors may propose that the annual shareholders' meeting resolves to adopt a long-term incentive program (LTI). Such program shall be designed to ensure a long-term commitment to Dometic Group's development, be implemented on market terms and have a term of no less than three years. Share related LTI programs shall be approved by the shareholders' meeting.

Pensions and insurance

Pension and disability benefits shall reflect regulations and practice in the country of employment. The value of the benefits shall match accepted levels in the country and shall not exceed 30% of the annual base salary. If possible, pension plans shall, in line with the Group remuneration policy, be defined contribution plans. The retirement age is normally 65 years.

Other benefits

Other benefits, such as company car, health insurance or similar, may be part of the total remuneration and shall aim to facilitate the Group Management's duties and correspond to what is considered reasonable in relation to market practice in the country of employment.

² The principles for remuneration set out in these guidelines shall apply to arrangements entered into following the adoption of the guidelines by the annual shareholders' meeting, as well as to any changes made in existing agreements following the adoption of the guidelines.

Notice of termination and severance pay

Members of the Group Management have 6 months' notice period when notice is given by the employee. If the notice is given by the Company between 6-12 months' notice is applied. The CEO has 6 months' notice by the company, with an additional one year base salary as severance payment. Severance pay shall not form a basis for vacation pay or pension benefits. Local employment laws and regulations may influence the terms and conditions for notice given by the company.

Group Management shall be obliged not to compete with the company during the notice period.

Authority for the Board of Directors to deviate from the principles

Under special circumstances, the Board of Directors may in an individual case deviate from these guidelines. In case of such deviation, the next annual shareholders meeting shall be informed of the reasons.

Stockholm in February 2016
The Board of Dometic Group AB (publ)