

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen i ASSA ABLOY föreslår att årsstämman 2009 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande. Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga för att säkerställa att ASSA ABLOY-koncernen kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare. Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av grundlön, rörlig lön, övriga förmåner och pension.

Utöver grundlön ska koncernledningen även kunna erhålla rörlig lön, vilken baseras på utfallet i förhållande till resultatmål (och i vissa fall andra nyckeltal) inom det individuella ansvarsområdet (koncern eller division). Rörlig lön ska motsvara maximalt 75 procent av grundlönen för VD och övriga personer i koncernledningen. Kostnaden för rörlig lön till ledande befattningshavare enligt styrelsens förslag beräknas baserat på nuvarande ersättningsnivåer och vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga ersättningsgrundande mål är uppfyllda, komma att uppgå till sammanlagt 35 MSEK (exklusive sociala avgifter). Beräkningen är gjord utifrån de personer som för närvarande ingår i koncernledningen. Kostnaderna kan förändras om fler personer skulle tillkomma i koncernledningen.

ASSA ABLOY har inga ersättningsåtaganden som ej förfallit till betalning utöver löpande åtaganden till ledande befattningshavare, i enlighet med här i beskrivna ersättningsprinciper, inklusive tidigare ingångna åtagande avseende så kallad long-term incentive, "LTI".

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Samtliga i koncernledningen ska omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner för vilka försäkringspremier avsätts från personens totala ersättning och betalas av bolaget under anställningen.

Vid uppsägning av VD ska ersättningsskyldigheten för bolaget maximalt motsvara 24 månaders lön och övriga anställningsförmåner. Vid uppsägning av någon av de övriga personerna i koncernledningen ska ersättningen från bolaget maximalt motsvara 18 månaders lön och övriga anställningsförmåner. Dessa riktlinjer ska omfatta de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i koncernledningen. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter årsstämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Styrelsen ska ha rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Ersättning till ledande befattningshavare inom ASSA ABLOY för 2008 bestämdes i enlighet med de antagna riktlinjer som styrelsen utarbetade och som årsstämman 2008 därefter godkände. Under 2008 tillämpades samma riktlinjer för ersättning som styrelsens ovan angivna förslag inför årsstämman 2009.

Sedan tiden före årsstämman 2007, samt därutöver i ett enskilt fall under 2008 där särskilda skäl bedömdes föreligga, har ASSA ABLOY ingått avtal (long-term incentive "LTI") med delar av koncernledningen (exklusive VD), vilket innebär en möjlighet att erhålla rörlig lön baserad på förbättringar av vinst per aktie (67 procent) och organisk tillväxt (33 procent). Maximalt belopp, 2 MSEK per person, utgår om vinst per aktie ökar med minst 10 procent jämfört med föregående år och den organiska tillväxten uppgår till 6 procent. En tredjedel av denna rörliga lön ska utbetalas följande år, medan två tredjedelar hålls inne under ett respektive två år och växer med en avkastning motsvarande koncernens avkastning på sysselsatt kapital. Utbetalning av resterande två tredjedelar sker endast under förutsättning att, vid respektive periods utgång, befattningshavaren inte på eget initiativ har lämnat sin befattning eller har avskedats på grund av avtalsbrott.

Stockholm 12 februari 2009
Styrelsen
ASSA ABLOY AB