

DAGORDNING VID ÅRSSTÄMMA I GUIDELINE GEO AB (PUBL) DEN 14 MAJ 2020

FÖRSLAG TILL BESLUT

17. Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2020 antar följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Guideline Geo AB, att gälla fram till årsstämman 2021.

Riktlinjerna omfattar den verkställande direktören tillika koncernchefen i Guideline Geo samt medlemmar i koncernledningen, som rapporterar direkt till koncernchefen. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom t.ex. arvode till styrelseledamöter eller aktiebaserade incitamentsprogram.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020.

Förutsatt att styrelseledamot (eller till denne närstående bolag) anses bäst lämpad för ett konsultuppdrag ska styrelseledamot (eller närstående bolag) kunna erbjudas ersättning för sådana uppdrag på marknadsmässiga villkor. I den mån styrelseledamot utför arbete för Guideline Geo vid sidan av styrelseuppdraget ska dessa riktlinjer gälla även för eventuell ersättning (t.ex. konsultarvode) för sådant arbete.

Riktlinjernas främjande av Guideline Geos affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet
Guideline Geos vision är att bidra till en bättre, säkrare och mer hållbar värld genom ledande geofysiska lösningar. Affärsidén är att utveckla och erbjuda marknadsledande lösningar för identifiering och visualisering av objekt, strukturer och föroreningar under mark, undersökning av geologi samt förändringar i mark och konstruktioner över tid. Guideline Geos övergripande strategi är baserad på lönsam tillväxt och syftar till att etablera bolaget som världsledande inom de marknadsområden bolaget fokuserar på. Strategin genomförs i tre steg, Effektivisera och växa nuvarande affär, Expandera erbjudande och växa i serviceaffären samt Helhetslösningar/informationsbaserade lösningar. Guideline Geo AB's vision, strategi och mål i olika avseenden beskrivs närmare på bolagets hemsida www.guidelinegeo.com

En framgångsrik implementering av Guideline Geos affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare med rätt kompetens. För att uppnå detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftiga ersättningar. Riktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas konkurrenskraftiga totalersättningar.

I Guideline Geo har även inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av årsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmen omfattar samtliga anställda i koncernen. För mer information om dessa program, se utförligare beskrivning i punkt 20 i kallelse till årsstämma 2020.

Den rörliga ersättningen ska syfta till att främja ett beteende vilket gynnar Guideline Geos affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

Ersättningsformerna

Guideline Geo ska erbjuda marknadsmässig ersättning som ska baseras på faktorer som arbetsuppgifternas betydelse, medarbetarens kompetens, erfarenhet och prestation. Ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen är utformade för att säkerställa att Guideline Geo kan erbjuda en konkurrenskraftig kompensation som förmår attrahera och behålla kvalificerade medarbetare.

Ersättningen kan bestå av fast lön, rörlig lön, pensionsförmåner, och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast lön

Fast lön utgör ersättning för en engagerad arbetsinsats på hög professionell nivå som ytterst syftar till att skapa mervärden för Guideline Geos kunder, aktieägare och medarbetare. Den fasta lönen, som ska vara individuell och differentierad utifrån individens ansvar och prestation, fastställs utifrån marknadsmässiga principer och revideras årligen.

Rörlig lön

Utöver den fasta lönen kan rörlig lön utgå. Den rörliga ersättningen ska kopplas till mätbara kriterier som ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Rörlig ersättning ska baseras på uppfyllandet av Guideline Geos, mål för resultat och omsättningstillväxt samt individuella mål vilka är nedbrutna utifrån bolagets strategiska mål. Mätperioden är ett år och den rörliga lönen kan i normalfallet uppgå till maximalt 35 procent av den fasta lönen.

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas och fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Vid den årliga utvärderingen kan styrelsen, justera målen och/eller ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar eller omvärldshändelser.

Pensions- och övriga förmåner

Ledande befattningshavare omfattas i normalfallet av premiebestämd pension från 65 års ålder.

Övriga förmåner ska motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden. De ska vara av begränsad omfattning och får bl.a. omfatta sjuk-, liv- och sjukvårdsförsäkring samt bil-, rese- och bostadsförmån.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

Upphörande av anställning

Uppsägningstiden för ledande befattningshavare ska vid egen uppsägning vara minst 3 månader och vid uppsägning från Bolagets sida högst 12 månader. Vid uppsägning från Bolagets sida kan utöver lön och övriga anställningsförmåner under uppsägningstiden utgå ett avgångsvederlag motsvarande högst 12 månadslöner.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Guideline Geos anställda beaktats. Uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen i Guideline Geo har ej inrättat ett särskilt ersättningsutskott, styrelsen ansvarar i sin helhet för de uppgifter som åligger ett ersättningsutskott. I uppgifterna ingår att bereda beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, ersättningar och andra anställningsvillkor för denna grupp. Styrelsen ska upprätta förslag till riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämma.

Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte koncernchefen eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, strategiska mål eller för att säkerställa koncernens ekonomiska bärkraft.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

Förslaget till riktlinjer som läggs fram vid årsstämman 2020 innebär inga väsentliga förändringar i förhållande till bolagets befintliga ersättningsriktlinjer. Bolaget har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna.

Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning samt om avvikelser från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2019

På föregående årsstämma har beslutats om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare för tiden fram till kommande årsstämma. I korthet innebar dessa riktlinjer att, utöver grundlön, rörliga ersättningar ska utgå, knutna till bolagets mål för resultat och omsättningstillväxt samt till uppfyllandet av individuella mål. Rörliga ersättningar kostnadsförs under räkenskapsåret och betalas ut efter att bokslutskommuniké har avgivits. De riktlinjer som beslutades av årsstämman 2019 har följts och samtliga tidigare beslutade ersättningar som ännu inte utbetalats håller sig inom angivna ramar.