

Styrelsens redogörelse för Doros rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt för utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Doros riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare innebär i huvudsak att löner och övriga ersättningsvillkor för ledningen skall vara marknadsmässiga. Utöver fast grundlön kan ledningen även erhålla rörlig ersättning (inkluderande eventuell bonus) vilken skall ha ett förutbestämt tak och vara baserad på utfallet i förhållande till resultatmål (och i vissa fall andra nyckeltal). Maximal kostnad inklusive sociala avgifter för rörlig ersättning till bolagets ledande befattningshavare får ej överstiga 13 Mkr. Den totala kostnaden för fast och rörlig ersättning skall varje år bestämmas till ett belopp som inkluderar företagets alla ersättningskostnader, vilket möjliggör för ledande befattningshavare att allokera delar av sina fasta och rörliga ersättningar till andra förmåner, till exempel pensionsförmåner.

Pensionsplanerna för ledningen skall i huvudsak vara avgiftsbestämda. Vid uppsägning från bolagets sida kan det finnas rätt till avgångsvederlag vilket i sådant fall skall ha ett förutbestämt tak. Vid uppsägning från den anställdes egen sida skall inget avgångsvederlag utgå. Styrelsen skall ha rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.

Doro har under 2011 infört ett aktierelaterat incitamentsprogram för Doro-koncernens anställda, genom vilket medarbetares belöning kan knytas till bolagets framtida resultat- och värdeutveckling. Den långsiktiga värdetillväxten premieras därigenom och aktieägare och berörda medarbetare får samma mål.

Sammanlagt 945 600 teckningsoptioner har emitteras i ett program som omfattade samtliga då anställda i Doro-koncernen.

Styrelsen i april 2014