

STYRELSENS I SECURITAS AB (PUBL) FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen i Securitas AB (publ) föreslår att årsstämman den 4 maj 2010 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande.

Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga för att säkerställa att koncernen kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast ersättning, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Utöver fast årslön ska koncernledningen även kunna erhålla rörlig lön, vilken ska baseras på utfallet i förhållande till resultatmål och tillväxtnål inom det individuella ansvarsområdet (koncern eller division) och sammanfalla med aktieägarnas intressen. Rörlig lön ska motsvara maximalt 60 procent av den fasta årslönen för VD och koncernchef och maximalt 42–200 procent av den fasta årslönen för övriga personer i koncernledningen. För det fall rörlig ersättning som utbetalats kontant visar sig ha betalats på basis av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga skall bolaget ha möjligheten återkräva således utbetald ersättning.

De ökade procentsatserna jämfört med föregående år är villkorade av att årsstämman godkänner styrelsens förslag till Incitamentsprogram enligt punkten 15 i agendan. För det fall detta förslag inte erhåller erforderlig majoritet skall aktuella procentsatser för rörlig ersättning även fortsättningsvis uppgå till maximalt 50 procent av den fasta årslönen för VD och koncernchef och maximalt 35–200 procent av den fasta årslönen för övriga personer i koncernledningen.

Bolagets åtaganden avseende rörlig lön under 2009 beräknas vid fullt utfall kunna kosta bolaget maximalt 58 MSEK. Tidigare beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning framgår av not 8 i årsredovisningen för 2009.

Pensionsrätt för ledande befattningshavare ska gälla från tidigast 65 års ålder, och samtliga i koncernledningen ska omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner för vilka försäkringspremier avsätts från personens totala ersättning och betalas av bolaget under anställningen. Rörlig ersättning skall inte vara pensionsgrundande såvida inte lokala bestämmelser kräver det.

Övriga förmåner, t ex tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, skall kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam.

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden för samtliga ledande befattningshavare vara högst 12 månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 100 procent av den fasta lönen i maximalt 12 månader. För egna uppsägningar ska en uppsägningstid om högst sex månader gälla.

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 skall ha rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Stockholm i mars 2010
Styrelsen