

Ersättningspolicy för Arise Windpower AB med dotterbolag (Koncernen)

Denna ersättningspolicy (Policyn) omfattar lön och övriga villkor för ledningsgruppen i Arise Windpower AB (publ), inklusive verkställande direktören, och i nämnda bolags underliggande koncern, nedan benämnda "Ledande befattningshavare". Policyn ska tillämpas för samtliga anställningsavtal, och ändringar i sådana, med Ledande befattningshavare i koncernen.

Policyn skall föreläggas bolagets årsstämma och gäller, efter antagande, till nästa årsstämma.

Grundläggande princip

Lön och övriga anställningsvillkor ska vara sådana att koncernen alltid kan attrahera och behålla kompetenta Ledande befattningshavare.

Fast lön

Varje Ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på den Ledande befattningshavare ansvar och uppförande. Lön ska fastställas per kalenderår med lönerrevision den 1:a januari varje år.

Rörlig ersättning

Varje Ledande befattningshavare kan, från tid till annan, erbjudas rörlig ersättning. Sådan rörlig ersättning skall regleras i anställningsavtalet för respektive Ledande befattningshavare. Bolagets maximala kostnader för rörlig ersättning till Ledande befattningshavare, inklusive sociala avgifter, skall redovisas vid bolagets årsstämma.

Rörlig ersättning ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier såsom tillstånd, byggstart och resultat. Ersättningsutskottet föreslår och utvärderar rörliga mål för respektive Ledande befattningshavare varje verksamhetsår. Baserat på detta förslag fastställer styrelsen den totala ramen för rörlig ersättning samma år.

Ersättningsutskottets utvärdering redovisas för styrelsen.

Bolagets åtaganden avseende rörlig ersättning gentemot de Ledande befattningshavare som kan omfattas av rörliga ersättningsmål beräknas för 2011 – om samtliga mål fullt ut uppfylls – högst kunna uppgå till cirka 4,9 (3,9) mkr inklusive sociala avgifter. Vid maximalt utfall motsvarar detta 4 månadslöner för Ledande befattningshavare undantaget en person med rätt till bonus motsvarande 12 månadslöner. Det senare beror på en överenskommelse vid bolagets uppstart där den anställde arbetade på provisionsbasis utan fast lön. Av rörlig ersättning enligt ersättningspolicy antagen vid årsstämman har 2,9 mkr ej utnyttjats.

Vissa Ledande befattningshavare ingår i aktierelaterade optionsprogram, vilka program redogörs för i årsredovisningen och de fullständiga förslagen inför denna årsstämma. Utskottet och styrelsen ska årligen värdera om man till stämma ska föreslå ytterligare aktierelaterade incitamentsprogram.

Pension

Utöver vad som avtalats i kollektivavtal eller annat avtal kan Ledande befattningshavare äga rätt att på individuell basis arrangera pensionslösningar. Avstående av lön och rörlig ersättning kan utnyttjas för ökade pensionsavsättningar förutsatt oförändrad kostnad för bolaget över tiden.

Uppsägning och avgångsvederlag

För Ledande befattningshavare gäller normalt sex månaders uppsägningstid från den anställdes sida och maximalt tolv månader uppsägningstid från företagets sida.

Avgångsvederlag utöver lön under uppsägningstid förekommer inte.

Styrelsens förberedelser och beslutsfattande

Styrelsens ersättningsutskott föreslår, och styrelsen fattar beslut om, lön och övriga villkor för verkställande direktören. Utskottet fattar beslut avseende lön och övriga villkor för övriga Ledande befattningshavare.

Bolagets revisor ska årligen granska tillämpningen av denna policy enligt tillämpliga bestämmelser. Revisorns rapport ska avlämnas till styrelsen och framläggas på årsstämman när och om så erfordras enligt lag eller noteringsavtal.