

Ersättningspolicy för Arise

Denna ersättningspolicy ("Policyn") omfattar lön och övriga villkor för koncernledningen i Arise Windpower AB (publ), under firmaändring till Arise AB (publ), och dess koncern, inklusive verkställande direktör, 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 lönerevision 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, redovisas inför bolagets årsstämma.

Rörlig ersättning ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier såsom byggstart, avyttringar och resultat, samt vissa personliga mål. Ersättningsutskottet föreslår och utvärderar rörliga mål för Ledande befattningshavare varje verksamhetsår. Ersättningsutskottets utvärdering redovisas för styrelsen.

Koncernens åtaganden avseende rörlig ersättning gentemot de Ledande befattningshavare som kan omfattas av rörliga ersättningsmål beräknas för 2013 – om samtliga mål fullt ut uppfylls – högst kunna uppgå till cirka 3,8 (3,2 föregående år) mkr inklusive sociala avgifter. Vid maximalt utfall motsvarar detta 4 månadslöner för Ledande befattningshavare. Därutöver finns program om rörlig ersättning till koncernens övriga anställda, som för 2013 kan uppgå till högst två månadslöner. Den rörliga ersättningen enligt ersättningspolicyn som antogs vid årsstämman förra året har ej utnyttjats.

Vissa Ledande befattningshavare ingår i aktierelaterade optionsprogram i Arise, vilka program redogörs för i årsredovisningen och de fullständiga förslagen inför denna årsstämma. Utskottet och styrelsen ska årligen värdera om man till stämman 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 månaders uppsägningstid från företagets sida undantaget en av de ledande befattningshavarna som har 24 månaders uppsägningstid från företagets sida, varav de sista tolv månaderna är avräkningsbara.

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 enligt ovan. Utskottet fattar beslut avseende lön och övriga villkor för övriga Ledande befattningshavare enligt ovan.

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.