

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen innebär i huvudsak att ersättningen skall vara individuell och internationellt marknadsmässig och bestämd till erforderlig nivå för att kunna rekrytera och behålla personal med lämplig kompetens, internationell erfarenhet och kapacitet att möta bolagets finansiella och strategiska mål. Bolagsledningen finns i Bryssel, Belgien och är sammansatt av en grupp individer av olika nationaliteter. Med bolagsledningen avses bolagets ledningsgrupp som består av 11 personer inklusive VD.

Ersättningarna till ledande befattningshavare utgörs av en avvägd sammansättning av fast lön, rörlig lön, pensionspremier, ett aktierelaterat incitamentsprogram, samt villkor vid uppsägning och avgångsvederlag. Den totala ersättningen beaktar bland annat kompetens, erfarenhet, ansvar och prestation.

Frågor om anställningsvillkor för VD bereds av styrelsens ersättningsutskott och beslutas av styrelsen. VD beslutar om anställningsvillkor för övriga i bolagsledningen efter godkännande av styrelsens ersättningsutskott.

Det föreslås att styrelsen bemyndigas att frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.

Ersättning till bolagsledningen 2008 (inklusive VD (koncernchef))

Ersättning TEUR	Fast lön	Rörlig lön	Pension	Bostad och företagsbilar	Totalt ¹⁾
Kurt Ritter (VD)	726	144	299	139	1,308
Bolagsledningen (inkl. VD) (11 personer)	4,554	640	621	618	6,433

1. Tabellen ovan visar bruttoersättning. Bolagsledningen avlönas på nettobasis. Till följd av speciella beskattningsregler i Belgien kan bruttoersättningen skilja sig åt mellan åren.

Ersättningens beståndsdelar

Fast lön (grundlön)

Den fasta lönen utgör en lämplig del av den totala ersättningen och revideras årligen och kan justeras baserat på prestation, förändringar i position och ansvar, bolagets utveckling och lokala regler rörande levnadsomkostnader.

Pensioner

Pensionsåldern kan variera beroende på lokala regler i olika länder. Majoriteten av medlemmarna i bolagsledningen erhåller ett tillägg till den fasta lönen, normalt 10%, istället för deltagande i en gruppensionsplan, med undantag för VD enligt nedan. En del av medlemmarna i bolagsledningen deltar i gruppensionsplaner (förmånsbestämd pensionsplan eller avgiftsbestämd pensionsplan).

Rörlig lön

Bolagsledningens rörliga ersättningsprogram för 2009 baseras på olika komponenter såsom koncernens lönsamhet, koncernens kassaflöde, segmentens lönsamhet, företagets tillväxtmål i form av öppnade rum och kontrakterade rum samt strategiska mål. Kombinationen och viktningen av dessa komponenter beror på befattningshavarens roll. För bolagsledningen (exklusive VD) kan den rörliga lönen beroende på måluppfyllelse maximalt uppgå till mellan 40-75% av den årliga fasta lönen beroende på befattningshavarens roll.

Aktierelaterade ersättningar

Aktierelaterat incitamentsprogram 2007

Årsmötet beslöt den 4 maj 2007 att godkänna ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram ("Incitamentsprogrammet 2007"). Bolagsledningen och andra ledande befattningshavare (totalt cirka 25 personer) gavs möjlighet att delta i ett aktierelaterat incitamentsprogram. Deltagarna i programmet har möjlighet att, efter en treårig kvalifikationsperiod, vederlagsfritt erhålla tilldelning av aktier i bolaget ("Prestationsaktier"). Omfattningen av varje befattningshavares deltagande i programmet, och därmed också möjligheten att erhålla tilldelning av Prestationsaktier vid utgången av kvalifikationsperioden, skall vara beroende av två olika parametrar; dels av deltagarens årliga för prestation intjänade rörliga lön för det räkenskapsår som föregår den årsmöte vid vilken beslut om inrättande av programmet fattas ("Bonusbaserat deltagande"), dels av det antal aktier i bolaget som deltagaren innehar ("Sparaktier"), förutsatt att dessa behålls under hela den treåriga kvalifikationsperioden ("Sparbaserat deltagande"). Tilldelning av Prestationsaktier förutsätter därutöver att vissa finansiella mål, kopplade till relativ totalavkastning ("TSR") och vinst per aktie ("EPS") såsom dessa fastställs i detalj av styrelsen, uppnås under den treåriga kvalifikationsperioden.

Aktierelaterat incitamentsprogram 2008

Årsmötet beslöt den 23 april 2008 att godkänna ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram ("Incitamentsprogrammet 2008") som liknar Incitamentsprogrammet 2007 men som har följande huvudsakliga skillnader: Programmet har 19 deltagare. Det Bonusbaserade deltagandet avskaffades till förmån för enbart ett Sparbaserat deltagande avseende Sparaktier som inte har allokerats till Incitamentsprogrammet 2007. Möjligheten att erhålla tilldelning av Prestationsaktier har differentierats på så sätt att VD och finansdirektören erhåller tre Prestationsaktier för varje Sparaktie, de övriga nio medlemmarna av bolagets ledningsgrupp två Prestationsaktier för varje Sparaktie och de övriga deltagarna i programmet en Prestationsaktie för varje Sparaktie. Därutöver så ges alla deltagare, med undantag för VD, finansdirektören, två affärsområdeschefer och utvecklingschefen, möjlighet att efter en treårig kvalifikationsperiod erhålla tilldelning av en halv (0,5) aktie för varje Sparaktie under förutsättning av kontinuerlig anställning under kvalifikationsperioden. Jämfört med Incitamentsprogrammet 2007 som satte gränsen till 25% av grundlönen före skatt, så medger Incitamentsprogrammet 2008 att det totala antalet Sparaktier för varje deltagare är begränsat på så vis att det totala värdet av Sparaktierna inte får överstiga ett belopp motsvarande 20% av grundlönen före skatt, och ifråga om VD, finanschefen, de två affärsområdescheferna och utvecklingschefen 40% av grundlönen före skatt.

Aktierelaterat incitamentsprogram 2009

Styrelsen avser att föreslå kommande årsmöte den 23 april 2009 ett nytt långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram ("Incitamentsprogrammet 2009"). Deltagande i programmet skall erbjudas högst 30 ledande befattningshavare i koncernen. Deltagarna i programmet har

möjlighet att, efter en treårig kvalifikationsperiod, vederlagsfritt erhålla tilldelning av aktier i bolaget ("Prestationsaktier") förutsatt uppnående av vissa finansiella mål. Omfattningen av varje befattningshavares deltagande i programmet, och därmed möjligheten att erhålla Prestationsaktier i slutet av den treåriga kvalifikationsperioden är baserad på en procentandel av deltagarens grundlön före skatt beroende på deltagarens befattning. För majoriteten av deltagarna är procentandelen 15% medan följande gäller för bolagsledningens medlemmar:

VD & finanschefen	50%
affärsområdescheferna (2 personer) utvecklingschefen, varumärkeschefen	35%
övriga i bolagets ledningsgrupp	25%

Tilldelning av Prestationsaktier förutsätter därutöver att vissa finansiella mål, kopplade till relativ totalavkastning ("TSR") och utveckling i vinst per aktie ("EPS") uppnås under den treåriga kvalifikationsperioden.

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag

Uppsägningsperioden för bolagsledningens medlemmar varierar mellan tre och sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida utbetalas mellan en till tre årslöner i avgångsvederlag. Rörande uppsägning av VD se nedan.

Andra förmåner

Andra förmåner består i huvudsak av bilförmån och bostadsförmån, enligt den policy som från tid till annan utarbetas av styrelsens ersättningsutskott.

Ersättning - Verkställande Direktör (koncernchef)

Verkställande direktörens ersättning (exkl. sociala kostnader) är följande:

1 januari – 31 december		
<i>TEUR</i>	2008	2007
Grundlön ¹⁾	726	1,018
Rörlig lön ²⁾	144	172
Pension	299	377
Bostad och företagsbilar	139	139

1. Ersättningen för 2007 inkluderar en engångsbetalning under 2007 för ackumulerad semesterersättning från tidigare år uppgående till TEUR 270.
2. TEUR 79 av den rörliga lönen för 2008 är hänförligt till avsättning gjord för 2008. Som vidare beskrivs nedan, gick VD och koncernchefen i mars 2009 med på att avsäga sig rätten till rörlig lön för 2008 och beloppet är följaktligen återfört under 2009.

I september 2008 förlängdes anställningsavtalet med VD till den 28 februari 2012. Från den 1 januari 2009 är den årliga nettogrundlönen för VD 1 045 875 CHF. Den minsta årliga ökningen av den avtalade nettogrundlönen kvarstod på 5% och den första lönerevisionen sker den 1 januari 2010. Därutöver har VD rätt till förmåner såsom boende, bil och reseersättning.

VD omfattas av ett premiebaserat pensionssystem med ett belopp motsvarande 41% av hans årliga nettogrundlön tills dess anställningen upphör. VD:s pensionsålder är 65 år.

Baserat på de förutbestämda målen (se avsnittet Rörlig lön ovan) kommer den rörliga lönen för VD från den 1 januari 2009 vara 75% av den årliga grundlönen om målen uppnås och kan uppgå till 150% om högre uppsatta mål uppnås och 200% av den årliga grundlönen om

utökade mål uppnås. Den årliga rörliga lönen skall intjänas och utbetalas i två delar: (i) 50% betalas senast den 1 maj varje år och (ii) 50% kommer att vara relaterat till att VD pensionerar sig den 28 februari 2012 och skall då betalas den 1 mars 2012. Emellertid om bolaget säger upp avtalet utan synnerliga skäl eller om VD avlider eller är permanent oförmögen att uppfylla sina åtaganden till följd av sjukdom eller skada före angivet datum skall VD oavsett ha rätt till den andra delen av sin rörliga lön.

Både VD och bolaget kan avsluta anställningsavtalet med sex månader skriftlig uppsägningstid. I enlighet med VD:s ursprungliga anställningsavtal, upprättat före börsnoteringen i november 2006, hade VD rätt att vid pensionsavgång den 28 februari 2009 erhålla ett belopp, efter skatter, motsvarande tre gånger den gällande årliga grundlönen (för 2009) med tillägg av ett fast belopp på 422 000 euro. I samband med förlängningen av anställningsavtalet med VD i september 2008 överenskomms att dela upp betalningen i tre lika delbetalningar att betalas den 28 februari 2009, den 28 februari 2010 och den 28 februari 2011 med förbehåll om att ifall anställningsavtalet avslutas av antingen VD eller av bolaget efter den 28 februari 2009 så skall eventuella återstående belopp utbetalas till fullo samma dag som avtalet upphör att gälla. Detsamma gäller i händelse av hans bortgång eller permanenta oförmåga att uppfylla sina åtaganden. Med tanke på de rådande marknadsförhållandena gjordes en ytterligare ändring i VD:s anställningsavtal i mars 2009. VD avsade sig rätten till den rörliga lönen för 2008 och vidare sköt upp betalningen av det totala beloppet bolaget är skyldigt honom till den 28 februari 2012 då en engångssumma motsvarande tre gånger den årliga grundlönen för 2010 med tillägg av ett fast belopp på 422 000 euro förfaller till betalning. Oaktat om anställningen avslutas av VD eller av bolaget efter den 28 februari 2009 skall detta belopp betalas till fullo till VD samma dag som avtalet upphör att gälla. Detsamma gäller i händelse av hans bortgång eller permanenta oförmåga att uppfylla sina åtaganden. I enlighet med ovan har bolaget inga skyldigheter gentemot VD förutom att tillhandahålla alla anställningsförmåner under uppsägningstiden och i sådant fall har VD inte rätt till något avgångsvederlag eller annan form av kompensation till följd av att anställningsavtalet upphör.

Stockholm i mars 2009

Styrelsen för Rezidor Hotel Group AB (publ)