

STYRELSENS FÖR BJÖRN BORG AB REDOVISNING AV ERSÄTTNINGSKOTTETS UTVÄRDERING AV ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Enligt Svensk Kod för bolagsstyrning ("Koden") ska styrelsen i ett bolag vars aktie är noterad på en reglerad marknad inrätta ett ersättningsutskott med uppgift att:

- bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen,
- följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, samt
- följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Styrelsen i Björn Borg har inrättat ett ersättningsutskott för utförande av de uppgifter som framgår ovan. Under 2015 har ersättningsutskottet haft fyra protokollförda sammanträden där dels det incitamentsprogram som lades fram och beslutades om på årsstämman 2015, dels ersättningsprinciper, ersättningsnivåer och övriga anställningsvillkor till bolagets ledande befattningshavare och uppföljning av rörliga ersättningar har avhandlats. Det konstaterades därvid att de ersättningsstrukturer och de program för rörliga ersättningar, och numera incitamentsprogram, som tillämpas av bolaget är ändamålsenliga.

Ersättningsutskottet har vidare i mars 2016 haft ett protokollfört sammanträde där gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har följts upp och utvärderats. Det konstaterades vid detta sammanträde att de riktlinjer som fastställdes på årsstämman 2015 har följts under året, men erinrades om att styrelsen inför anställningen av den globala försäljningschefen 2014 fann särskilda skäl att avvika från riktlinjerna genom att denne, om bonusmålen infrias, kan erhålla en rörlig ersättning som överstiger den fasta lönen (avsteget behandlades i stämmodokumentationen inför årsstämman 2015).

På ovan nämnda möte konstaterades samtidigt att gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i allt väsentligt är ändamålsenliga och väl avvägda. Nu gällande riktlinjer föreslås därför till årsstämman för att fastställas även för kommande år.

Utskottet har i sitt arbete haft i beaktande att Björn Borg, enligt de riktlinjer som fastställts på årsstämman, ska tillämpa marknadsmässiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor för att kunna rekrytera och behålla en ledning med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål.
