

Tethys Oils principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledningen 2014

Tethys Oils målsättning är att rekrytera, motivera och behålla högt kvalificerade ledande befattningshavare med förmåga att uppnå koncernens mål och att uppmuntra och på lämpligt sätt belöna prestationer på ett sätt som höjer aktieägarvärdet. Följaktligen tillämpar koncernen denna ersättningspolicy för att säkerställa att det finns en tydlig koppling till affärsstrategin, en samordning med aktieägarnas intressen och gällande best practice, i syfte att tillförsäkra att den verkställande ledningen erhåller skäligen ersättning för dess bidrag till koncernens resultat.

Bolagets Ersättningspolicy för ledningen har antagits av Ersättningskommittén och beskrivs nedan. Termen ledning syftar på Verkställande direktören och Finanschefen.

Ersättningskommittén

Ersättningskommittén skall erhålla information om samt förbereda styrelsens och årsstämman beslut om frågor avseende ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledningen. Kommittén ansvarar för att övervaka Ersättningspolicyn och ersättningen till ledningen samt lämna förslag till styrelsen. Föreslagen ersättningsnivå, kriterier för rörlig lön och andra anställningsvillkor för Verkställande direktören och Finanschefen lämnas av Ersättningskommittén till styrelsen för godkännande. För övrig ersättning ansvarar Verkställande direktören för att föreslå lämpliga villkor för ersättning.

Ersättningskomponenter

Ersättningar till den verkställande ledningen innehåller fyra huvudkomponenter:

- a) grundlön;
- b) pensionsvillkor
- c) årlig rörlig lön;
- d) övriga förmåner.

Ersättningskommittén utvärderar ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram som en femte komponent i ersättningspaketet till ledning och övriga anställda.

Grundlön

Grundlönen skall baseras på marknadsförhållanden, skall vara konkurrenskraftig och skall beakta omfattningen och ansvaret som är förenat med befattningen, liksom den ledande befattningshavarens skicklighet, erfarenhet och prestationer. Grundlönen liksom övriga komponenter i den ledande befattningshavarens ersättning skall ses över årligen för att säkerställa att sådan ersättning förblir konkurrenskraftig och marknadsmässig. Som en del av denna utvärdering kan bolaget göra, samt ersättningskommittén, periodiska ”benchmarking” jämförelser av bolagets ersättningspolicy och förfaranden. I så fall väljs de bolag med vilka jämförelser sker med hänsyn till följande:

- a) svenska bolag i samma industri;
- b) storleken på bolaget (omsättning, vinst och antal anställda);
- c) diversifieringen och komplexiteten av bolagets verksamhet;
- d) den geografiska spridningen av bolagets verksamhet; och
- e) bolagets tillväxt, expansion och profil.

Periodiska jämförelseaktiviteter kan utföras för att tillse att ersättningspaketet ligger i linje med lokala marknadsvillkor.

Årlig rörlig lön

Bolaget anser att årlig rörlig lön baserat på prestation är en viktig del av ersättningspaket där anknutna resultatmål reflekterar de centrala drivkrafterna för värdeskapande och ökning av aktieägarvärdet. I slutet på varje år lämnar VD en rekommendation till ersättningskommittén beträffande betalning av årlig rörlig lön till anställda baserat på uppfyllandet av deras respektive prestationskriterier. Efter genomgång av VD:s rekommendationer och efter en genomgång av VD:s prestationer lämnar ersättningskommittén en rekommendation till styrelsen för godkännande avseende nivån av rörlig lön för VD, Finanschef samt för övriga anställda. För övriga anställda kommer ersättningskommittéen endast att lämna en rekommendation till styrelsen om belöningen överstiger USD 10,000 per anställd. Den rörliga lönen skall ligga inom intervallet 1–4 månadslöner.

Pensionsvillkor

Pensionsvillkoren innefattar en definierad plan för avsättningar med premier baserade på hela grundlönen. Pensionsavsättningen skall vara i relation till grundlönen och är individuell, men skall inte vara högre än vad som är avdragsgillt.

Övriga förmåner

Övriga förmåner skall vara marknadsmässiga och skall underlätta för de ledande befattningshavarna att fullgöra deras arbetsuppgifter.

Avgångsförmåner

En ömsesidig uppsägningstid på 12 månader gäller mellan bolaget och Verkställande direktören och 9 månader mellan bolaget och Finanschefen. Därutöver finns bestämmelser om avgångsvederlag i anställningsavtalen för ledande befattningshavare som innebär ersättning, för det fall bolaget säger upp anställningen eller i händelse av väsentlig ägarförändring i bolaget (change of control). Verkställande direktören och Finanschefen är berättigade till 12 månaders respektive 9 månaders lön för det fall bolaget säger upp anställningen.

Stockholm i april 2014

Styrelsen i Tethys Oil AB (publ)