

Protokoll fört vid årsstämma i **Haldex Aktiebolag**, 556010-1155, torsdagen den 4 maj 2017 kl. 16.00 i Landskrona.

§ 1

På uppdrag av styrelsen öppnades stämman av Svante Johansson.

Svante Johansson valdes till ordförande vid stämman. Upplystes att Patrik Marcelius ombetts att föra protokollet.

Beslöts att även personer som inte var aktieägare, ombud för eller biträden till aktieägare skulle få närvara vid stämman.

§ 2

Bifogad förteckning, Bilaga 1, godkändes att gälla som röstlängd vid stämman.

§ 3

Beslöts att utse Fredrik Lindqvist och Gerth Friström att jämte ordföranden justera protokollet.

§ 4

Stämman konstaterade att den var i behörig ordning sammankallad.

§ 5

Beslöts att godkänna det i kallelsen intagna förslaget till dagordning.

§ 6

Den tillförordnade verkställande direktören, Åke Bengtsson, höll ett anförande. Åke Bengtsson besvarade därefter frågor i anledning av anförandet.

§ 7

Framlades årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen för 2016. Framlades revisorsyttrande enligt 8 kap 54 § aktiebolagslagen.

Den auktoriserade revisorn Carl Fogelberg redogjorde för revisionen och revisionsberättelsen avseende räkenskapsåret 2016. Carl Fogelberg besvarade därefter frågor i anledning av redogörelsen.

PM
GT
SJ

§ 8 a

Fastställdes den i årsredovisningen intagna resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen.

§ 8 b

Beslöts att bevilja styrelsens ledamöter och verkställande direktören ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2016.

§ 8 c

Beslöts i enlighet med styrelsens förslag att bolagets resultat skulle balanseras i ny räkning.

§ 9

Beslöts i enlighet med ZF Friedrichshafens förslag att styrelsen ska ha sex ordinarie ledamöter utan suppleanter.

Beslöts i enlighet med revisionsutskottets förslag att ett registrerat revisionsbolag ska utses till revisor.

§ 10

Beslöts i enlighet med ZF Friedrichshafens förslag att arvode till styrelsen ska utgå med 831 000 kronor till styrelsens ordförande, 330 000 kronor till var och en av övriga ledamöter som inte är anställda i bolaget, 100 000 kronor till ordföranden i revisionsutskottet, 50 000 kronor till ledamot av revisionsutskottet, 50 000 kronor till ordföranden i ersättningsutskottet och 25 000 kronor till ledamot av ersättningsutskottet. Beslöts i enlighet med ZF Friedrichshafens förslag att dessa arvoden ska utbetalas omedelbart efter årsstämman och utgå i deras helhet även om ledamöterna inte skulle bli omvalda vid en eventuell extra bolagstämma före nästa årsstämma.

Beslöts vidare i enlighet med ZF Friedrichshafens förslag att ett retroaktivt tilläggsarvode om 500 000 kronor ska utgå till Magnus Johansson för hans omfattande extra insatser under 2016/2017 i egenskap av tillförordnad styrelseordförande i anledning av Knorr-Bremsses offentliga uppköpserbjudande till aktieägarna i Haldex.

§ 11

Beslöts i enlighet med revisionsutskottets förslag att arvode till revisorn ska utgå enligt godkänd räkning.

§ 12

Beslöts i enlighet med ZF Friedrichshafens förslag att för tiden till slutet av nästa årsstämma till styrelseledamöter omvälja Göran Carlson, Magnus Johansson och Annika Sten Pärson samt nyvälja Ulf Ahlén, Jörgen Durban och Johan Gileus. Antecknades att Staffan Jufors, Anders Nielsen och Carina Olsson avböjt omval.

Beslöts i enlighet med ZF Friedrichshafens förslag att till styrelsens ordförande nyvälja Jörgen Durban.

Beslöts i enlighet med revisionsutskottets förslag att omvälja PricewaterhouseCoopers AB till bolagets revisor för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Noterades att auktoriserade revisorn Bror Frid avses vara huvudansvarig revisor.

§ 13

Beslöts i enlighet med styrelsens förslag om riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till den verkställande direktören och andra personer i bolagets ledning, Bilaga 2.

§ 14


Framförde Göran Carlson ett tack till de avgångna styrelseledamöterna Staffan Jufors, Anders Nielsen och Carina Olsson samt den avgångne styrelsesuppleanten Michael Collin.

Framförde Jörgen Durban ett tack till Göran Carlsson och Magnus Johansson för deras insatser i samband med den budprocess som bolaget varit inne i sedan juli 2016.

Antecknades att Knorr-Bremse avstod från att rösta i fråga om samtliga i dagordningen intagna ärenden.

Förklarade ordföranden stämman avslutad.

Vid protokollet:



Patrik Marcelius

Justeras:



Svante Johansson



Fredrik Lindqvist



Gerth Friström

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Haldex Aktiebolag har sedan många år fastlagda principer och former för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen och dess ersättningsutskott beslutar om utformning av ersättningssystem samt storlek och former för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen föreslår att stämman fastställer följande riktlinjer för bestämmande av ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare. Riktlinjerna gäller för anställningsavtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt.

Styrelsen ges möjlighet att kunna avvika från nedanstående riktlinjer i enskilda fall där särskilda skäl eller behov föreligger.

1. Allmänt

Det är för bolaget och dess aktieägare av grundläggande betydelse att riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i koncernen i ett kort- och långsiktigt perspektiv skapar goda förutsättningar för att attrahera och behålla kompetenta medarbetare och chefer. För att uppnå detta är det viktigt att vidmakthålla rättvisa och internt balanserade villkor som samtidigt är marknadsmässigt konkurrenskraftiga vad avser struktur, omfattning och nivå på ersättning.

Anställningsvillkoren för ledande befattningshavare bör innehålla en väl avvägd kombination av fast lön, årlig bonus, långsiktigt incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner samt villkor vid uppsägning/avgångsvederlag.

Den totala årliga kontanta ersättningen, dvs. fast lön jämte bonus och andra långsiktiga kontanta ersättningar, skall vara marknadsmässig i den geografiska marknad inom vilken individen verkar. Den totala nivån på ersättningen skall ses över årligen för att säkerställa att den ligger i linje med marknaden för likvärdiga positioner inom relevant geografisk marknad.

Kompensationen bör vara baserad på prestation. Den bör därför innehålla en kombination av fast lön och bonus, där den rörliga ersättningen utgör en relativt stor del av den totala kompensationen.

Årsredovisningen 2016 anger den totala ersättningen och övriga förmåner som utgått till de ledande befattningshavarna under 2016.

2. Ersättning och ersättningsformer

Koncernens ersättningssystem innehåller olika former av ersättning i syfte att skapa en väl avvägd kompensation som styrker och stödjer kort- och långsiktig målstyrning och måluppfyllelse.

2.1 Fast lön

Den fasta lönen ska vara individuell och baserad på varje individs ansvar och roll såväl som individens kompetens och erfarenhet i relevant befattning.

2.2 Årlig bonus

Ledande befattningshavare har en årlig bonus som utbetalas på helårsbasis. Den årliga bonusen är strukturerad som en rörlig del av den fasta lönen. Bonusmål skall i första hand vara relaterade till utfall av koncerngemensamma finansiella mål, finansiella mål avseende den enhet befattningshavaren ansvarar för samt tydligt definierade individuella mål avseende specifika arbetsuppgifter. De senare används för att säkerställa fokus på icke finansiella mål av särskilt intresse.

Koncerngemensamma finansiella mål för bonusen fastställs årligen av styrelsen i syfte att säkerställa att de är i linje med koncernens affärsstrategi och resultatmål. På styrelsens uppdrag fastställer ersättningsutskottet de av verkställande direktören föreslagna finansiella målen för enskilda enheter.

Den andel av den totala ersättningen som utgörs av årlig bonus varierar beroende på befattning och kan utgöra upp till 50 procent av den fasta årslönen vid full måluppfyllelse. Målformuleringen innehåller en lägsta prestationsnivå i förhållande till mål, under vilken ingen bonus erhålles.

2.3 Långsiktigt incitamentsprogram

I syfte att stärka långsiktighet i beslutsfattande och säkerställa långsiktig måluppfyllelse kan styrelsen föreslå bolagsstämman att besluta om andra typer av långsiktiga incitamentsprogram.

Styrelsen använder sig av långsiktiga incitament i syfte att säkerställa att ledande befattningshavare i koncernen har ett långsiktigt intresse av en god värdeutveckling på aktien i Haldex. Genom ett incitamentsprogram som knyts till bolagets resultat och på samma gång till dess värdeutveckling premieras och främjas den långsiktiga värdetillväxten i bolaget. Vidare syftar långsiktiga incitamentsprogram till att öka Haldex attraktivitet som arbetsgivare vilket bidrar till såväl förmågan att behålla nyckelpersoner inom koncernen som att rekrytera nya nyckelpersoner.

Eventuell ersättning i form av långsiktiga incitamentsprogram skall ligga i linje med vad som är praxis på respektive marknad.

2.4 Pensioner

Vid ingående av nya pensionsavtal skall ledande befattningshavare som är pensionsberättigade ha avgiftsbestämda pensionsavtal. Pensionering sker för de ledande befattningshavare som är anställda i Sverige vid 65 års ålder och för övriga enligt respektive lands pensionsregler. Huvudregeln är att pensionsavsättningar baseras enbart på fast lön. Vissa individuella anpassningar kan förekomma i linje med lokal marknadspraxis.

2.5 Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för friskvård, sjukvårds- och sjukförsäkring etc., skall utgöra en mindre del av den totala compensationen och överensstämja med vad som är marknadsmässigt brukligt på respektive geografisk marknad.

2.6 Särskilda ersättningar

Utöver de här beskrivna ersättningarna kan i undantagsfall överenskommelse om ytterligare ersättningar träffas t ex när detta bedöms nödvändigt för att attrahera och behålla nyckelkompetens eller att förmå individer att flytta till nya tjänstgöringsorter eller nya befattningar. Sådana särskilda ersättningar skall vara tidsbegränsade och inte överstiga 36 månader. Dessa skall ej heller överstiga två gånger den ersättning befattningshavaren skulle ha erhållit om sådan överenskommelse om särskild ersättning inte träffats.

3. Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag

Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare har en uppsägningstid på upp till 12 månader. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år. Vid uppsägning gäller praxis i den geografiska marknad där befattningshavaren verkar.

4. Avvikelse från 2016 års riktlinjer

Under hösten 2016 beslutade styrelsen att godkänna ändringar av befintliga anställningsvillkor för ledande befattningshavare med anledning av Knorr-Bremse's offentliga uppköpserbudande till aktieägarna i Haldex. Ändringarna innebär i huvudsak följande:

- i) Uppsägningstiden vid uppsägning från såväl den anställde som från bolagets sida har förlängts till 12 månader fram till och med den 30 juni 2017. Från och med den 1 juli 2017 gäller återigen de uppsägningstider som gällde före dessa ändringar av de befintliga anställningsvillkoren.
- ii) De ledande befattningshavarna har givits rätt till ett avgångsvederlag uppgående till 12 månadslöner som utgår vid uppsägning från Haldex sida efter en så kallad change of control (dvs. när en fysisk eller juridisk person förvärvar aktier i Haldex som representerar mer än hälften av det totala antalet röster) eller efter att styrelsen utsett en ny verkställande direktör i Haldex, förutsatt att meddelande om uppsägning lämnas före den 1 januari 2019.
- iii) De ledande befattningshavarna har givits rätt till en så kallad retention-bonus uppgående till sex månadslöner förutsatt att de ledande befattningshavarna förblir anställda fram till och med den 31 december 2017.

Ändringarna av anställningsvillkoren enligt punkterna i) och ii) ovan innebär avvikelser från de riktlinjer som årsstämman 2016 godkände. Avvikelserna har av styrelsen bedömts nödvändiga för att behålla ledande befattningshavare med hänsyn till den budsituation som bolaget varit inne i sedan juli 2016.

Landskrona i mars 2017
Haldex Aktiebolag (publ)
Styrelsen

Bilaga till styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Beräknade kostnader för rörlig ersättning

Kostnaden för rörlig ersättning till ledande befattningshavare, inklusive ovan nämnd retention-bonus, beräknas baserat på nuvarande ersättningsnivåer och kan vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga ersättningsgrundande mål är uppfyllda, komma att uppgå till sammanlagt 19,3 miljoner kronor (exklusive sociala avgifter), varav till verkställande direktören 2,9 miljoner kronor. Beräkningen är gjord utifrån de personer som för närvarande ingår i koncernledningen. Kostnaderna kan förändras om fler personer skulle tillkomma i koncernledningen.

Tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning

Haldex kommer, vid tidpunkten för årsstämman den 4 maj 2017, att ha vissa ersättningsåtaganden som inte förfallit till betalning, inkluderande den ovan nämnda retention-bonusen, utöver löpande åtaganden till ledande befattningshavare i enlighet med de ersättningsprinciper som finns beskrivna ovan och i årsredovisningen.

Landskrona i mars 2017
Haldex Aktiebolag (publ)
Styrelsen