

**Styrelsens för Concordia Maritime AB (publ) förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen föreslår att nedan angivna riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska fastställas.

Ersättning består av fast lön, rörlig kompensation, pension och andra förmåner. För att kunna attrahera och behålla kompetens strävar bolaget efter att erbjuda medarbetare en attraktiv och konkurrenskraftig fast lön. Den absoluta nivån är beroende av storleken och komplexiteten i den aktuella befattningen samt den enskildes årliga prestation. Prestationen återspeglas speciellt i den rörliga kompensationen. Den rörliga kompensationen baseras på årligt fastställda kriterier med hänsyn till bland annat företagets utveckling och uppfyllandet av t ex kommersiella, operationella och finansiella mål. Sådana mål ska bestämmas av styrelsen. Överenskommelse om ytterligare ersättningar kan träffas när det bedöms nödvändigt för att kunna attrahera och behålla nyckelkompetens eller för att förmå individer att flytta till nya tjänstgöringsorter eller nya befattningar. Sådan ersättning ska vara tidsbegränsad.

Företagets policy beträffande pension är att följa den praxis som tillämpas på den lokala marknaden i varje land. För VD betalas en premie motsvarande 35 procent av VDs vid varje tidpunkt gällande pensionsmedförande lön och kompensation intill pensionen. För övriga ledande befattningshavare i Sverige tillämpas en premiebaserad plan för ålderspension utöver basplanerna på den svenska arbetsmarknaden.

Den grundläggande regeln är att andra förmåner, t ex tjänstebil, ska vara marknadsmissiga på den lokala marknaden. För ledande befattningshavare i Sverige är den ömsesidiga uppsägningstiden 3 till 12 månader beroende på befattning. Vid uppsägning av VD från företagets sida utbetalas ett avgångsvederlag uppgående till maximalt 24 månadslöner.

Göteborg i mars 2017

**Concordia Maritime AB (publ)**

*Styrelsen*