

Styrelsen för Swedish Match AB redovisning av resultatet av Kompensationskommitténs utvärdering av rörlig ersättning, tillämpningen av riktlinjerna och lönestrukturer och nivåer i Bolaget

Som en del av Kompensationskommitténs arbete skall kommittén övervaka och utvärdera program för rörlig ersättning till koncernledningen, tillämpningen av de riktlinjer för ersättning som bolagsstämman är skyldig att besluta om, liksom de nuvarande lönestrukturerna och nivåerna i bolaget.

År 2010 beslutade styrelsen och Kompensationskommittén om en ny incitamentsstruktur för VD och koncernledningen i övrigt. De viktigaste motiven för förändringen var att:

- främja långsiktigt värdeskapande och att förstärka kopplingen mellan ledningens och aktieägarnas intressen i Bolaget,
- öka koncernledningens aktieinnehav i Swedish Match AB,
- stärka ledningens incitamentet att stanna kvar i Bolaget; och
- anpassa ersättningsstrukturen till de krav som följer av Svensk kod för bolagsstyrning och till de förväntningar som finns på marknaden.

När det gäller program för rörlig ersättning till koncernledningen - både pågående och de som har avslutats under året – har Kommittén dragit slutsatsen att kriterierna, tröskelvärdet och målen för 2010 var specifika, tydliga, förutbestämda och mätbara. De var även relevanta för året och det faktiska utfallet av rörlig lön var skäligt med tanke på bolagets resultat.

Dessutom genererar Short Term Incentive Plan redan under 2011 en uppbyggnad av aktieinnehav för VD och koncernledningen, vilket garanterar att ledningens intresse överensstämmer med aktieägarnas. Det är också styrelsens uppfattning att systemen för rörlig ersättning uppnår målet att motivera ledningen och bidrar med ett incitament att stanna kvar i bolaget. Bolagets totala kostnader är rimliga och administrationskostnaden är begränsad.

Dessutom är det Kommitténs slutsats att Bolaget har följt de riktlinjer för ersättning till koncernledningen som årsstämman beslutade om 2010. Kommittén anser även, baserat på tillgängliga marknadsdata från olika källor, att den nuvarande ersättningsstrukturen och ersättningsnivån för Bolagets koncernledning är marknadsmässig och speglar väl varje individs kompetens, hemvist, ansvar och prestation.

Stockholm april 2011

Styrelsen för Swedish Match AB