

Röstlängd vid årsstämma i HANZA AB, org. nr. 556748-8399, 14 maj 2024

<u>Anmäld aktieägare</u>	<u>Antal aktier och röster</u>	<u>Andel av närv</u>	<u>Ombud med fullmakt</u>
Acadian Non-US Microcap Equity Fund, LLC	13 128	0,08%	Renate Bergström
AMERICAN CENTURY ETF TRUST - AVANTIS INTERNATIONAL	353	0,00%	Renate Bergström
AMUNDI MULTI-GERANTS PEA PME-POCHE ODDO	161 007	0,94%	Renate Bergström
Avantis International Equity Etf	1 195	0,01%	Renate Bergström
Axelsson Sofia	8 000	0,05%	
Bergenudd Johan	203 527	1,19%	
CC&L Q GROUP GLOBAL EQUITY FUND	35	0,00%	Renate Bergström
Ensign Peak Advisors Inc.	1 901	0,01%	Renate Bergström
Franzé Francesco	2 266 000	13,28%	
Franzé Massimiliano	82 665	0,48%	
Färna Invest	9 277 694	54,39%	Gerald Engström
Handelsbanken Norden Index Criteria	21 004	0,12%	Renate Bergström
Handelsbanken Sverige Index Criteria	268 679	1,58%	Renate Bergström
Holmberg Per	269 367	1,58%	
Johansson Patrik	1 000	0,01%	
Karlsson Kjell	1 852	0,01%	
Lindhe Mattias	35 000	0,21%	
Lupus alpha Fonds	633 000	3,71%	Renate Bergström
Maryland State Retirement and Pension System	1 674	0,01%	Renate Bergström
Mikaelsson Ulf	9 600	0,06%	
Nordin Andreas	45 000	0,26%	
Odin Micro Cap	70 000	0,41%	Massimiliano Franzé
Odin Small Cap	1 303 481	7,64%	Massimiliano Franzé
Olofsson Anna-Karin	104 067	0,61%	
Olofsson Robert	259 933	1,52%	
Panarea AB	30 000	0,18%	Francesco Franzé
Persson Grazyna	1 159	0,01%	Robert Persson
Persson Robert	400	0,00%	
PGIM Strategic Investments, Inc.	2 499	0,01%	Renate Bergström
Richmond Helene	50 000	0,29%	
SEVEN CANYONS STRATEGIC GLOBAL FUND	33 800	0,20%	Renate Bergström
Sjösvärd Beatrice	547	0,00%	
Skandia Balanserad	22 789	0,13%	Anthony Mickelson
Skandia Försiktig	2 917	0,02%	Anthony Mickelson
Skandia Mix 100 Exponering	981	0,01%	Anthony Mickelson
Skandia Mix 60 Exponering	1 659	0,01%	Anthony Mickelson
Skandia Sverige Exponering	86 443	0,51%	Anthony Mickelson
SPDR Portfolio Europe ETF	556	0,00%	Renate Bergström
State Street Global Advisors Luxembourg SICAV	4 338	0,03%	Renate Bergström
Sten By Invest AB	93 470	0,55%	Erik Stenfors
Stenfors Erik	518 530	3,04%	
Stenhagen Odd	8 069	0,05%	
Tredje AP-fonden	957 755	5,61%	Massimiliano Franzé
Utah State Retirement Systems	1 935	0,01%	Renate Bergström
Weidinger Ingemar	500	0,00%	
Åkerblom Lars	200 000	1,17%	
<b>Summa</b>	<b>17 057 509</b>	<b>100,0%</b>	
<i>Antal aktier och röster som röstat:</i>	<i>17 057 509</i>		
<i>Totala antalet aktier och röster:</i>	<i>43 659 340</i>		
<i>Närvarande/Totala antalet aktier (%):</i>	<i>39,1%</i>		

## **ERSÄTTNINGSRAPPORT 2023**

### **Introduktion**

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för HANZA AB, antagna av årsstämman den 27 april 2020, tillämpades under år 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 (Ersättningar till anställda m.m.) på sidorna 62 och not 32 (transaktioner med närstående) på sidorna 80-81 i årsredovisningen. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 41 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 32 på sidorna 80-81 i årsredovisningen.

### **Utveckling under 2023**

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat och uppfyllande av fastställda finansiella mål i sin redogörelse på sidan 7 i årsredovisningen.

### **Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser**

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidan 39 i årsredovisningen. Bolaget har under 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [www.hanza.com](http://www.hanza.com). Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa aktiebaserade incitamentsprogram vilka beskrivs under rubriken *Aktiebaserad ersättning* nedan.

*Total ersättning till verkställande direktören samt vice verkställande direktör under 2023 (KSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning				Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning (%)
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad		
Erik Stenfors (VD)	2 953	95	907	-	-	770	4 725	81/19
Lars Åkerblom (vice VD)	2 012	137	416	-	-	659	3 224	87/13

All ersättning till den verkställande direktören samt vice verkställande direktören under år 2023 är utbetald.

### **Aktiebaserad ersättning**

HANZA AB införde efter beslut av årsstämman 2023 ett långsiktigt aktiesparprogram, LTIP 2023. Programmet riktar sig till högst 13 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i bolaget inklusive VD och vice VD, som erbjöds att erhålla prestationsaktierätter som ger deltagaren möjlighet att tilldelas ett antal aktier i HANZA, förutsatt att deltagaren personligen investerar i aktier i HANZA och/eller att vissa särskilda angivna prestationsvillkor har uppfyllts. Både VD och vice VD har erbjudits och investerat i 6 650 aktier vilka per person kan ge maximalt 26 600 prestationsaktier år 2026. Programmet finns beskrivet på sid 33 i årsredovisningen.

Teckningsoptionsprogrammet 2020/2023 löpte ut under 2023. Ledande befattningshavare har under 2023 utnyttjat teckningsoptioner inom ramen för programmet vilket beskrivs i not 32 i årsredovisningen.

## Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens och den vice verkställande direktörens rörliga ersättningar har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2023 beaktats.

*Verkställande direktörens samt vice verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning*

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Erik Stenfors (VD)	Rörelseresultat (EBIT) Rörelsekapitalutveckling	70% 30%	100% / 907 KSEK 0% / 0 KSEK
Lars Åkerblom (vice VD)	Rörelseresultat (EBIT) Rörelsekapitalutveckling	70% 30%	100% / 416 kSEK 0% / 0 KSEK

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

*Tabell 5 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren*

	2019 jmf 2018	2020 jmf 2019	2021 jmf 2020	2022 jmf 2021	2023 jmf 2022	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören (KSEK)	+227 (+9%)	+396 (+14%)	+1 186 (+37%)	+420(+9%)	-124(-3%)	<b>4 725</b>

Ersättning till vice verkställande direktören (KSEK)	+268 (+13%)	-27 (-1%)	+617 (+26%)	+257 (+9%)	-15 (+-0%)	<b>3 224</b>
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	+3 (+5%)	-26 (-45%)	+96 (307%)	+66 (52%)	+134 (69%)	<b>327</b>
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i HANZA:s svenska bolag (KSEK)*	+14 (+3%)	+4 (+1%)	+23 (+5%)	+13 (+3%)**	-8 (-2%)	<b>488</b>

\* Exklusive moderbolaget HANZA AB som endast har två anställda, VD och vice VD.

\*\* Förra årets värden har rättats. Föregående år angavs -48 (-5%)

### Förslag till beslut om valberedning och valberedningsinstruktion

---

Valberedningen föreslår att årsstämman beslutar att inrätta en valberedning inför årsstämman 2025 som ska utses enligt de principer som anges nedan samt att stämman beslutar att anta följande instruktion för valberedningens arbete.

#### *Principer för utseende av valberedningens ledamöter*

Årsstämman uppdrar åt styrelsens ordförande att kontakta de tre röstmässigt största aktieägarna eller ägargrupperna (härmed avses såväl direktregistrerade aktieägare som förvaltarregistrerade aktieägare) i HANZA, enligt Euroclear Sweden AB:s utskrift av aktieboken per den 30 september 2024, och uppmana dem att utse en representant vardera att jämte styrelseordföranden utgöra valberedning för tiden intill dess att ny valberedning utsetts enligt mandat från nästa årsstämma. För det fall någon av de tre största aktieägarna eller ägargrupperna inte önskar utse en representant ska den fjärde största aktieägaren eller ägargruppen tillfrågas och så vidare intill dess att valberedningen består av fyra ledamöter (inklusive styrelseordföranden). Uppgift om namnen på ledamöterna i valberedningen ska lämnas senast sex månader före årsstämman 2025 på HANZAs webbplats.

Mandatperioden för den utsedda valberedningen ska löpa intill dess att ny valberedning utsetts enligt mandat från nästa årsstämma.

Om ledamot lämnar valberedningen innan dess arbete är slutfört och om valberedningen anser att det finns behov av att ersätta denna ledamot, ska valberedningen utse ny ledamot enligt principerna ovan, men med utgångspunkt i Euroclear Sweden AB:s utskrift av aktieboken snarast möjligt efter det att ledamoten lämnat valberedningen. Ändring i valberedningens sammansättning ska omedelbart offentliggöras.

#### *Valberedningens uppgifter*

Valberedningen ska lägga fram förslag till beslut i följande frågor för årsstämman 2025:

- a) Val av ordförande vid stämman;
- b) Fastställande av antal styrelseledamöter;
- c) Fastställande av arvoden och annan ersättning till styrelsen, med uppdelning mellan ordförande och övriga ledamöter;
- d) Fastställande av arvoden till revisorer;
- e) Val av styrelseledamöter och styrelseordförande;
- f) Val av revisorer; och
- g) Beslut om principer för inrättande av valberedningen och dess arbete inför årsstämman 2026.

Vid framtagande av förslaget avseende val av styrelseledamöter och styrelseordförande ska valberedningen tillämpa punkt 4.1 i Svensk kod för bolagsstyrning ("**Koden**") som mångfaldspolicy.

Valberedningen ska i samband med sitt uppdrag i övrigt fullgöra de uppgifter som enligt Koden ankommer på valberedningen och även i övrigt beakta Koden i sitt arbete.

#### *Valberedningens arbetsformer*

Valberedningen utser ordförande inom gruppen.

Valberedningen ska sammanträda så ofta som erfordras för att valberedningen ska kunna fullgöra sina uppgifter, dock minst en gång årligen. Kallelse till sammanträde utfärdas av valberedningens ordförande. Om ledamot begär att valberedningen ska sammankallas till möte, ska begäran efterkommas.

Valberedningen är beslutsför om minst två ledamöter är närvarande. Som valberedningens beslut gäller den mening för vilken mer än hälften av de närvarande ledamöterna röstar eller, vid lika röstetal, den mening som biträdes av valberedningens ordförande.

Valberedningens sammanträden ska protokollföras.

#### *Arvode*

Inget arvode ska utgå till ledamöterna för deras arbete i valberedningen. HANZA ska svara för skäliga kostnader som av valberedningen bedöms nödvändiga för att valberedningen ska kunna fullfölja sitt uppdrag.

## Förslag till beslut om bemyndigande för strategiska emissioner

---

Styrelsen i HANZA AB (publ), org. nr. 556748-8399, ("**Bolaget**") föreslår att bolagsstämman bemyndigar styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till nästa årsstämma, fatta beslut om nyemission av aktier, teckningsoptioner och/eller konvertibler.

Styrelsen ska kunna besluta om emission av aktier, teckningsoptioner och/eller konvertibler med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt och/eller med bestämmelse om apport, kvittning eller med andra villkor i enlighet med aktiebolagslagen.

Emission i enlighet med detta bemyndigande ska ske på marknadsmässiga villkor. Styrelsen får bestämma villkoren i övrigt för emissioner enligt detta bemyndigande samt vem som ska ha rätt att teckna aktierna, teckningsoptionerna och/eller konvertiblerna. Om styrelsen finner det lämpligt för att underlätta leverans av aktier i samband med en nyemission enligt ovan kan denna även ske till en teckningskurs som motsvarar aktiens kvotvärde. Skälet till att styrelsen ska kunna fatta beslut om emission med avvikelse från aktieägares företrädesrätt och/eller med bestämmelse om apport, kvittning eller andra villkor är att HANZA ska kunna införskaffa kapital till HANZA samt genomföra strategiskt motiverade samarbeten eller företagsförvärv. Bemyndigandet ska kunna användas för att öka HANZAs aktiekapital med högst 435 000 kronor, vilket motsvarar ca 9,96 procent av nuvarande aktiekapital.

Verkställande direktören föreslås bli bemyndigad att vidta de smärre justeringar i detta beslut som kan komma att vara nödvändiga i samband med registrering vid Bolagsverket.

Beslut enligt detta förslag förutsätter för sin giltighet biträde av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.



**Förslag till beslut om a) bemyndigande för förvärv av egna aktier för att säkerställa leverans inom tidigare beslutade incitamentsprogram, (b) bemyndigande för att besluta om överlåtelser av egna aktier**

---

*(a) Förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv av egna aktier för att säkerställa leverans inom tidigare beslutade incitamentsprogram*

I syfte att säkerställa Bolagets åtaganden att leverera aktier till deltagarna i det aktiesparprogram som beslutades vid årsstämman 2023 (LTIP 2023), föreslår styrelsen att årsstämman bemyndigar styrelsen att besluta om förvärv av egna aktier enligt följande villkor:

- a) Förvärv får ske på Nasdaq Stockholm.
- b) Bemyndigandet får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen, dock längst till årsstämman 2025.
- c) Det antal aktier som erfordras för leverans av aktier till deltagarna i LTIP 2023 samt för att finansiera sociala avgifter eller andra kostnader relaterade till LTIP 2023, dock högst 170 750 aktier (med förbehåll för omräkning), får förvärvas till säkerställande av sådan leverans samt för att innehas för en eventuell framtida avyttring för att finansiera sociala avgifter eller andra kostnader relaterade till LTIP 2023.
- d) Förvärv av egna aktier ska ske kontant till ett pris inom det vid var tid registrerade kursintervallet, varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs.
- e) Styrelsen får besluta om övriga villkor för förvärvet.

*(b) Förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om överlåtelser av egna aktier*

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att besluta om överlåtelse av högst det antal aktier som vid var tid innehas av Bolaget. Överlåtelser kan ske på Nasdaq Stockholm, inklusive genom finansiell mellanhand, till ett pris inom det vid var tid registrerade kursintervallet för att täcka eventuella sociala avgifter i enlighet med villkoren för LTIP 2023. Bemyndigandet får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen, dock längst till årsstämman 2025.

Överlåtelse av egna aktier till deltagare i LTIP 2023 i enlighet med villkoren för LTIP 2023 godkändes på årsstämman 2023.

### Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

---

Styrelsen i HANZA Holding AB (publ.), organisationsnummer 556748-8399 ("HANZA" eller "Bolaget") föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt nedan.

Styrelsen är enligt 8 kap 51 § andra stycket aktiebolagslagen skyldig att upprätta ett förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Gällande riktlinjer antogs vid årsstämman 2020 och nya riktlinjer ska därför antas vid årsstämman 2024.

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i HANZA. De föreslagna riktlinjerna överensstämmer i allt väsentligt med de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2020.

#### **Riktlinjernas omfattning och tillämplighet**

Dessa riktlinjer omfattar den verkställande direktören samt de personer som vid var tid ingår i Bolagets ledningsgrupp och direktrapporterar till VD. I den mån styrelseledamot i Bolaget utför arbete för Bolaget vid sidan av sitt styrelseuppdrag ska dessa riktlinjer tillämpas även för eventuell ersättning som betalas till styrelseledamoten för sådant arbete.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och på ändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Med ersättning jämställs överlåtelse av värdepapper och upplåtelse av rätt att i framtiden förvärva värdepapper från Bolaget. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, till exempel styrelsearvode och aktierelaterade incitamentsprogram.

HANZA AB införde efter beslut av årsstämman 2023 ett långsiktigt aktiesparprogram, LTIP 2023. Programmet riktar sig till högst 13 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i bolaget inklusive VD och vice VD, som erbjöds att erhålla prestationsaktierätter som ger deltagaren möjlighet att tilldelas ett antal aktier i HANZA, förutsatt att deltagaren personligen investerar i aktier i HANZA och/eller att vissa särskilda angivna prestationsvillkor har uppfyllts. Vid maximalt utfall i programmet kan högst 170 500 prestationsaktier tilldelas baserat på de investeringar som deltagarna gjort inom ramen för programmet.

Befattningshavare som upprätthåller post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

#### **Hur riktlinjerna bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

HANZA är en industriell aktör och strategisk affärspartner inom kontraktstillverkning, vilket innebär att Bolaget utvecklar och bearbetar produkter på uppdrag av ett produktägande bolag. HANZA erbjuder Bolagets kunder en kombination av rådgivning och skräddarsydda tillverkningslösningar. HANZA har specialiserat sig på elektronik och mekanikprodukter och Bolagets kunder är verksamma inom en rad olika branscher. Genom att samla olika tillverknings teknologier lokalt skapar HANZA kortare ledtider och ökad lönsamhet åt Bolagets kunder.

Bolagets affärsstrategi är (i korthet) följande: HANZA ska sträva efter att bli en unik värdeskapande tillverkningspartner till sina kunder. Detta uppnås genom att utveckla

tillverkningskluster och rådgivningstjänster inom tillverkning, för att skapa hållbara lösningar som ökar kundernas lönsamhet och tillväxt.

För att Bolagets affärs- och hållbarhetsstrategi ska kunna genomföras på ett framgångsrikt sätt och för att Bolagets långsiktiga intressen ska tillvaratas är det nödvändigt att Bolaget kan rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom att ge Bolaget möjlighet att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig ersättning.

### **Former av ersättning**

Bolagets ersättningssystem ska vara marknadsmässigt och konkurrenskraftigt. Ersättning får utbetalas i fast kontantlön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, vilka kan vara såväl individuella som gemensamma mål för hela bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt.

Ersättning kan också utgå i form av konsultarvode till styrelseledamot som utför arbete för Bolaget vid sidan om sitt styrelseuppdrag.

*Fast lön* ska vara individuell för varje enskild befattningshavare och baseras på befattningshavarens befattning, ansvar, kompetens, erfarenhet och prestation.

*Rörlig ersättning* ska relateras till utfallet av Bolagets mål och strategier och ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier utformade i syfte att främja ett långsiktigt värdeskapande. Den andel av den totala ersättningen som utgörs av rörlig ersättning ska kunna variera beroende på befattning och ska stå i proportion till den ledande befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen får dock motsvara högst 45 procent av den årliga fasta lönen för VD, och 30 procent av den årliga fasta lönen för övriga ledande befattningshavare. Den rörliga ersättningen ska inte vara pensionsgrundande, i den mån inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, med de begränsningar som följer därav, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

*Pensionsförmåner* ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden samt vara premiebestämda, i den mån befattningshavaren inte omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd pension får uppgå till högst 30 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön.

*Övriga förmåner* får innefatta bilförmån, företagshälsovård, liv- och sjukförsäkring samt andra liknande förmåner. Övriga förmåner ska utgöra en mindre andel av den totala ersättningen och får motsvara högst 8 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön.

*Konsultarvode* ska vara marknadsmässigt. I den mån konsulttjänster utförs av styrelseledamot i Bolaget har den berörda styrelseledamoten inte rätt att delta i styrelsens (eller ersättningsutskottets) beredning av frågor rörande ersättning för de aktuella konsulttjänsterna.

För anställningsförhållanden som omfattas av lagar och regler i ett annat land än Sverige får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, rimliga anpassningar ske för att följa tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

## **Kriterier för utbetalning av rörlig ersättning**

Kriterierna som ligger till grund för utbetalning av rörlig ersättning ska fastställas årligen av styrelsen i syfte att säkerställa att kriterierna ligger i linje med Bolagets aktuella affärsstrategi och resultatmål. Kriterierna kan vara individuella eller gemensamma, finansiella eller icke-finansiella och ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar Bolagets affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen, vilket innebär att kriterierna ska ha en tydlig koppling till Bolagets affärsstrategi och målsättningar.

De finansiella kriterierna som ligger till grund för eventuell rörlig ersättning ska baseras på relevanta nyckeltal såsom resultat, omsättningsutveckling, kassaflöde, kapitalbindning etc, och dess sammansättning kan variera beroende på den fas som styrelsen bedömer att Bolaget befinner sig i.

De icke-finansiella kriterierna som ligger till grund för eventuell rörlig ersättning ska vara kopplade till tydliga och mätbara verksamhetsrelaterade mål, såsom ingåendet av för Bolaget väsentliga avtal, genomförda aktiviteter enligt Bolagets affärsplan, expansion/etablering, samt uppnådda målsättningar inom ramen för Bolagets hållbarhetsarbete.

Perioden som ligger till grund för bedömningen om kriterierna har uppfyllts eller inte (mätperioden) ska uppgå till minst ett år. Bedömningen av i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts ska göras av ersättningsutskottet när mätperioden har avslutats. Bedömningen av om finansiella kriterier har uppfyllts ska baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Beslut om utbetalning av rörlig ersättning fattas av styrelsen, efter beredning i ersättningsutskottet.

## **Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda**

I syfte att bedöma skäligheten av riktlinjerna har styrelsen vid beredningen av förslaget till dessa riktlinjer beaktat lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda. Härvid har styrelsen tagit del av uppgifter avseende anställdas sammanlagda ersättning, vilka former ersättningen består i, hur ersättningsnivån har förändrats över tid och i vilken takt.

## **Uppsägningstid och avgångsvederlag**

Avseende verkställande direktören ska en ömsesidig uppsägningstid om sex månader gälla. Vid uppsägning från Bolagets sida utgår ett avgångsvederlag vilket inte får överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett år.

Avseende andra ledande befattningshavare än den verkställande direktören ska den ömsesidiga uppsägningstiden vara 6 månader. Eventuellt avgångsvederlag får inte överstiga ett belopp motsvarande den ledande befattningshavarens fasta lön under sex månader.

## **Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott med uppgift att (i) bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen, (ii) följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, samt (iii) följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som bolagsstämman ska besluta om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare vid behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Styrelsen ska lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman.

I syfte att undvika intressekonflikter närvarar inte ledande befattningshavare vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor, i den mån de berörs av frågorna. Ledamöterna i ersättningsutskottet är oberoende i förhållandet till Bolaget och bolagsledningen.

### **Frångående av riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft.

Särskilda skäl kan till exempel bestå i att en avvikelse bedöms vara nödvändig för att rekrytera eller behålla nyckelpersoner eller vid extraordinära omständigheter som att Bolaget uppnår ett visst önskat resultat på kortare tid än planerat, att Bolaget lyckas ingå ett visst avtal inom kortare tid och på bättre villkor än vad som förutsetts eller att Bolaget ökar i värde eller ökar sin omsättning eller vinst i större omfattning än väntat.

### **Information om avvikelser från tidigare beslutade riktlinjer samt tidigare beslutade ersättningar**

Det har inte förekommit några avvikelser från de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2019.

Det föreligger inga tidigare beslutade ersättningar som ej har förfallit till betalning.