

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

1 Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare i engcon AB ("engcon" eller "Bolaget") (tillsammans "ledande befattningshavare").

Dessa riktlinjer ska även tillämpas på styrelseledamöter i Bolaget i den utsträckning dessa erhåller ersättning som inte är kopplad till deras styrelseuppdrag. Riktlinjerna är framåtblickande, innebärande att de ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2022. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

1.1 Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

För information om Bolagets affärsstrategi, se engcons hemsida www.engcon.com.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget erbjuder konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer gör det möjligt för Bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning.

Rörlig kontanterersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Detta säkerställs genom att sammankoppla de finansiella och icke-finansiella målen som avgör om rörlig kontanterersättning ska utgå till Bolagets affärsstrategi och hållbarhetsagenda. Se avsnittet "Rörlig kontanterersättning" nedan för mer information om den rörliga kontanterersättningen.

Långsiktiga aktiekursrelaterade incitamentsprogram har implementerats i Bolaget. Eventuella framtida incitamentsprogram kommer att beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

2 Typer av ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Därutöver kan bolagsstämman – oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterad ersättning. Fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till den ledande befattningshavarens ansvar och befogenheter.

2.1 Fast lön

Den fasta lönen ska bestå av en fast årlig kontantlön. Den fasta lönen ska vara marknadsmässig och fastställs med hänsyn till ansvar, kompetens och prestation. Den fasta lönen revideras årligen.

2.2 Rörlig kontanterersättning

Uppfyllelsen av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas över en period av ett år. Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 50 procent av den totala fasta årliga kontantlönen.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska utformas så att de bidrar till Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att till exempel vara tydligt kopplade till affärsstrategin eller främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Styrelsen, med stöd av ersättningsutskottet, ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till VD. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga ledande befattningshavare ansvarar VD, med stöd av ersättningsutskottet, för bedömningen. För finansiella mål ska bedömningen baseras på den senaste finansiella informationen som offentliggjorts av Bolaget.

Kriterierna för rörlig kontantersättning ska utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig kontantersättning där sådan ersättning skulle bedömas som orimlig och oförenlig med Bolagets ansvar gentemot dess aktieägare, anställda och andra intressenter. Det ska vidare finnas möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig kontantersättning om styrelsen bedömer att det är rimligt av andra skäl. Styrelsen ska även ha rätt att återkräva redan utbetalad rörlig kontantersättning om det i efterhand visar sig att den ledande befattningshavaren har brutit mot Bolagets värderingar, policys, standarder eller instruktioner.

2.3 Pension

Pensionsförmåner ska endast innehålla premiebestämda pensionsförmåner, om inte den ledande befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. Den premiebestämda pensionen ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. Rörlig kontantersättning till VD ska inte vara pensionsgrundande för den verkställande direktören. För övriga ledande befattningshavare ska rörlig kontantersättning vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på den ledande befattningshavaren.

2.4 Övriga förmåner

Andra förmåner kan innefatta bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

För anställningsförhållanden som regleras av andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa sådana tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Ledande befattningshavare som är utlandsstationerade till eller från Sverige kan erhålla ytterligare ersättning och andra förmåner i den utsträckning som är rimlig mot bakgrund av de särskilda omständigheter som är förknippade med utlandsarrangemanget, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Sådana förmåner får sammanlagt inte överstiga 35 procent av den fasta årliga kontantlönen.

2.5 Ingen styrelseersättning

Ingen ersättning utgår till ledande befattningshavare för styrelsearbete i dotterbolag.

3 Ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvodet

Om en styrelseledamot, som är vald av bolagsstämman och inte är anställd i Bolaget, utför arbete för Bolaget vid sidan av sitt uppdrag som styrelseledamot, kan styrelseledamoten ha rätt att erhålla konsultarvode eller annan sedvanlig ersättning. Styrelsen ska besluta om huruvida konsultarvode eller annan sedvanlig ersättning ska utgå.

4 Upphörande av anställning

Vid uppsägning av anställning från Bolagets sida får uppsägningstiden vara högst 12 månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får tillsammans inte överstiga ett belopp som motsvarar den fasta kontantlönen under 24 månader. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida får uppsägningstiden inte överstiga sex månader utan rätt till avgångsvederlag. Därutöver kan ersättning för åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare anställda ledande befattningshavaren inte har rätt till avgångsvederlag.

5 Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

6 Beslutsprocessen för att fastställa, se över och tillämpa riktlinjerna

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antas av bolagsstämman, men ska årligen granskas av ersättningsutskottet som därefter ska lägga fram förslag om eventuella ändringar i riktlinjerna. Ersättningsutskottet ska även övervaka och utvärdera program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjerna för ledande befattningshavare samt aktuella ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Ledamöterna i ersättningsutskottet är oberoende i förhållande till Bolaget och dess ledning. Vid styrelsens behandling av, och beslut i, ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller övriga ledande befattningshavare, i den mån de berörs av frågorna.

7 Frågående av riktlinjerna

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

8 Offentliggörande av riktlinjerna

Riktlinjerna ska hållas tillgängliga på Bolagets hemsida senast två veckor efter årsstämman och under hela den tid som riktlinjerna är tillämpliga.