

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Inledning

Följande riktlinjer antogs av årsstämman 2020 och är tillämpliga fram till årsstämman 2024 under förutsättning att inga ändringar föreslås.

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören i moderbolaget samt övriga personer i koncernledningen. Koncernledningen bestod 2020 av sex medlemmar. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Addnode Groups strategi är att förvärva, driva och utveckla entreprenörsdrivna företag som hjälper till att digitalisera samhället. Koncernens finansiella mål är i) en årlig nettoomsättningstillväxt på minst tio procent, ii) en rörelsemarginal före av- och nedskrivningar av immateriella tillgångar (EBITA-marginal) om minst tio procent samt iii) att minst 50 procent av koncernens resultat efter skatt ska delas ut till aktieägarna, förutsatt att nettokassan är tillräcklig för att driva och utveckla verksamheten.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolaget ska därför tillämpa marknadsmässiga och konkurrenskraftiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor för att kunna rekrytera och behålla en ledning med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättning till verkställande direktören i moderbolaget samt övriga personer i koncernledningen ska normalt utgöras av fast lön, rörlig ersättning, aktiebaserade incitamentsprogram, pension och övriga sedvanliga förmåner.

Fast lön

För erhållande av fast lön krävs inte uppfyllande av några specifika resultatmål. Medarbetarens individuella resultat och kvalitativa kompetens ska dock beaktas tillsammans med affärsresultatet när fasta löner och eventuella löneökningar ska fastställas. Den fasta lönen omprövas som huvudregel en gång per år.

Rörlig kontant ersättning

Utöver fast lön kan rörlig ersättning utgå. Rörlig ersättning ska baseras på uppnådda resultat och/eller individuella fastställda och specifika mål. Den rörliga ersättningen ska baseras på mått som är kopplade till den årliga affärsplanen, som i sin tur är kopplad till Addnode Groups långsiktiga affärsstrategi och finansiella mål. Måtten ska inkludera finansiella mål på koncern- och divisionsnivå (för relevanta medlemmar av koncernledningen). Andra mått kan vara strategiska mål, operativa mål, mål för medarbetarengagemang eller kundnöjdhet, mål som rör hållbarhet och ansvarsfullt företagande eller andra ledande indikatorer. Utgångspunkten är att huvuddelen av den rörliga

ersättningen ska baseras på mått för den del av verksamheten som den ledande befattningshavaren ansvarar för.

Totalt kan maximalt fyra mål tilldelas för en enskild ledande befattningshavare för ett räkenskapsår. Finansiella mål ska stå för minst 75 procent av möjlig målbonus, och minst 15 procent ska vara på koncernnivå. Minimivikten för ett enskilt mål ska vara 10 procent. Resultatet för alla mål ska beräknas baserat på en resultatperiod om 12 månader (räkenskapsår). För verkställande direktör/koncernchef uppgår maximal utbetalning av rörlig ersättning till belopp motsvarande tolv fasta månadslöner. För övriga befattningshavare i koncernledningen är maximal utbetalning nio fasta månadslöner.

Aktiebaserade incitamentsprogram

Aktiebaserade incitamentsprogram ska säkerställa ett långsiktigt engagemang för koncernens utveckling och främja ett eget aktieinnehav i bolaget samt implementeras på marknadsmässiga villkor.

Aktiebaserade incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämma och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Pension och övriga förmåner

Pensioner ska alltid vara premiebaserade för att skapa förutsägbarhet vad gäller företagets framtida åtaganden. Pensionspremie ska erläggas med upp till maximalt 30 procent av aktuell fast årslön.

Övriga ersättningar och förmåner ska vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter och får uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen. Övriga förmåner avser främst bilförmån eller bilersättning.

Upphörande av anställning

De ledande befattningshavarnas anställningsavtal inkluderar uppsägningsbestämmelser. Policyn är att anställningen kan upphöra på den ena partens begäran med en uppsägningstid på minst sex månader och maximalt tolv månader. Under uppsägningstiden ska oförändrad lön, ersättning och förmåner utgå.

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 ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Ersättning till styrelsen utöver av stämman beslutade styrelsearvoden

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för bolagets räkning vid sidan av styrelsearbetet (konsulttjänster m.m. inom ledamöternas respektive kompetensområden). För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas i förväg av styrelseordföranden eller av två styrelseledamöter. Dessa riktlinjer ska tillämpas på sådan ersättning.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och eventuella beslut om avsteg från 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 antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån frågorna rör deras egen ersättning.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får tillfälligt frångå, helt eller delvis, dessa riktlinjer endast 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. Om styrelsen gör avsteg från riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare ska detta redovisas i ersättningsrapporten inför nästkommande årsstämma.