

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inom Novedokoncernen

Ledande befattningshavare och tillämpningsområde

Styrelsen föreslår att följande riktlinjer för ersättningar till bolagets ledande befattningshavare ska tillämpas på ersättningar som bolaget avtalar om, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2023. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktör/koncernchef samt övriga medlemmar som ingår i koncernledningen. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beslutsprocess för att fastställa, utvärdera 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 antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska vidare följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagets ledning och tillämpningen av riktlinjerna sett till ersättningsnivåer och strukturer. Ersättningen ska baseras på faktorer såsom arbetsuppgifter, kompetens, erfarenhet, befattning och prestation. Vidare ska fördelningen mellan fast grundlön och rörlig ersättning stå i proportion till medarbetarens befattning och arbetsuppgifter. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Vid styrelsens behandling av, och beslut i, ersättningsrelaterade frågor närvarar inte medlemmar ur bolagsledningen i den mån de berörs av frågorna.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Novedo förvärvar och utvecklar stabila B2B-bolag som via affärsmannaskap och sunda värderingar blir starkare tillsammans. Fokus ligger på långsiktigt ägande, god lönsamhet samt stabila kassaflöden. För mer information om affärsstrategin se Novedos årsredovisning. En framgångsrik implementering av Novedos affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Ersättningskomponenter och andra villkor

Totalersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: grundlön (fast kontantlön), kortsiktig rörlig ersättning, långsiktig rörlig ersättning, andra förmåner samt pension. Utöver vad som fastställs i riktlinjerna kan bolagsstämman besluta om exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar.

Prestationsperioden för kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett eller flera år. Den totala rörliga ersättningen får uppgå till högst 100 procent av den fasta kontantlönen för den verkställande direktören/koncernchefen samt till högst 75 procent av den fasta kontantlönen under mätperioden till övriga medlemmar i koncernledningen.

Bolagsledningens pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på den marknad respektive befattningshavare är verksam och bör baseras på avgiftsbestämda pensionslösningar eller följa allmän pensionsplan, i Sverige ITP-planen. Om inte annat följer av tillämplig lag eller tvingande kollektivavtalsbestämmelser ska pensionsförmåner uppgå till högst 35 procent av den fasta kontantlönen och rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande.

Andra förmåner får innefatta t.ex. friskvård och bilförmåner. Premier och andra kostnader av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst tio procent av den fasta kontantlönen.

Kriterier för utbetalning av rörlig ersättning

Rörlig ersättning ska belöna uppfyllandet av förutbestämda och mätbara kriterier som främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutas sker en utfallsbedömning. Ersättning kopplad till finansiella mål ska baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Styrelsen ansvarar för denna bedömning för den verkställande direktörens/koncernchefens utfall, medan den verkställande direktören/koncernchefen ansvarar för utfallsbedömningen för övriga medlemmar i bolagsledningen.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning av verkställande direktören/koncernchefen från bolagets sida är uppsägningstiden 12 månader och vid uppsägning från verkställande direktören/koncernchefens sida är uppsägningen 6 månader. Mellan bolaget och andra ledande befattningshavare gäller vid uppsägning från bolagets sida en uppsägningstid om högst 9 månader och från befattningshavarens sida 6 månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och eventuellt avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen under två år för en medlem av bolagsledningen.

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.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga 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.

Stockholm i april 2023

Novedo Holding AB (publ)

Styrelse