

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Antagna av årsstämman 25 april 2022

Följande riktlinjer antogs av årsstämman 2022 och är tillämpliga fram till årsstämman 2026 under förutsättning att inga ändringar föreslås. I förhållande till föregående riktlinjer har bolaget lagt till hållbarhetsmål kopplade till verksamheten avseende kriterier för rörlig ersättning. I övrigt är riktlinjerna oförändrade.

Dessa riktlinjer omfattar Nedermans koncernledning. Riktlinjerna 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.

RIKTLINJERNAS FRÄMJANDE AV NEDERMANS AFFÄRSSTRATEGI, LÅNGSIKTIGA INTRESSEN OCH HÅLLBARHET

Bolagets affärsstrategi är i korthet att vara "the Clean Air Company", och att använda Nedermans expertis inom industriell luftrening samt dess lösningar och tjänster för att skydda människor, planeten och produktion från skadliga effekter av industriella processer. På så sätt bidrar Nederman till säkrare arbetsplatser, effektiv produktion och betydande miljöfördelar. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Målsättningen med Nedermans riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare är därför att erbjuda konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se www.nedermangroup.com.

I bolaget har inrättats ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram. Programmet har föreslagits till och beslutats av bolagsstämman vartannat år, och beslutades senast vid årsstämman 2021 och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmet omfattar medlemmar i koncernledningen. Det prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmet är ackumulerat resultat per aktie, och har därmed en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Programmet uppställer vidare ett krav på treårig innehavstid.

FORMERNA AV ERSÄTTNING

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver - och oberoende av dessa riktlinjer - besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera ersättningar till ledande befattningshavare, med reservation

för att all ersättning till verkställande direktören ska beslutas av styrelsen.

Fast lön

Fast lön utbetalas för fullgott arbete.

Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till förutbestämda, väldefinierade och mätbara finansiella kriterier. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska mätas under en period om ett år. Den rörliga ersättningen får uppgå till högst 50 procent av den sammanlagda fasta lönen under mätperioden för verkställande direktören och högst 30 procent av den sammanlagda fasta lönen under mätperioden för övriga ledande befattningshavare. Kriterierna för rörlig ersättning ska huvudsakligen relatera till koncernens lönsamhet, rörelsekapitalets utveckling och hållbarhetsmål som är kopplade till verksamheten. Rörlig ersättning kan även vara kopplad till individuella kriterier. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, och eftersom Nedermans affärsstrategi är att vara "the Clean Air Company" genom att skydda människor, planeten och produktion från de skadliga effekterna av industriella processer, kommer kriterierna för rörlig ersättning, vilka är kopplade till försäljningen av bolagets lösningar och tjänster inom industriell luftrening, oundvikligen att främja bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet.

Annan rörlig ersättning

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast utgår på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Det ligger i sakens natur att ersättning för extraordinära omständigheter inte är mätbara, men möjligheten för styrelsen att besluta om sådan ersättning bedöms viktig av styrelsen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga lönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Pensionsförmåner

För verkställande direktören ska pensionsförmåner vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den pensionsgrundande lönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner vara baserade på en kontraktuell ITP-plan eller vara premiebestämda, om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pensi-

on enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande. Pensionspremier som följer av den kontraktuella ITP-planen eller är premiebestämda ska uppgå till högst 35 procent av den pensionsgrundande lönen, om inte andra premienivåer gäller enligt tillämplig ITP-plan.

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

Andra förmåner

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjuk- och sjukvårdsförsäkring och bilförmåner. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 procent av den fasta årliga lönen.

KRITERIER FÖR UTDELNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING

Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare. När mätperioden har avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna för utdelning av rörlig ersättning uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig ersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella kriterier ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Rörlig kontantersättning kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten utbetalning. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNING

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst 24 månader för den verkställande direktören och tolv månader för övriga ledande befattningshavare. Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år för verkställande direktören och ett år för övriga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

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.

BESLUTSPROCESSEN FÖR ATT FASTSTÄLLA, SE ÖVER OCH GENOMFÖRA RIKTLINJERNA

Styrelsen har tidigare inrättat ett ersättningsutskott. Utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. 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. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

FRÅNGÅENDE 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. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Aktieägarnas synpunkter

Styrelsen har inte erhållit några synpunkter från aktieägarna på riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare.