

## Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inom Nordic Waterproofing

Denna Ersättnings Policy beskriver principerna för lön och ersättning till styrelsen och koncernledningen inom Nordic Waterproofing Group.

### *Riktlinjernas bidrag till affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

I affärsstrategin för bolaget ingår områdena Närhet till kunden, Ledande produktportfölj och Marknadsexpansion. Företaget strävar efter att bedriva sin verksamhet på ett miljömässigt och socialt hållbart sätt. Hållbarhetsfrågor är därför en integrerad del av affärsstrategin.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se <https://www.nordicwaterproofing.com/sv/om-oss/strategi/>

Ersättningspolicyn är utformad för att attrahera, behålla och motivera styrelsemedlemmarna och de ledande befattningshavarna på en konkurrenskraftig nivå. Ersättningen är utformad för att sammanföra de ledande befattningshavarnas- och aktieägarnas intressen.

### *Styrelsearvode*

Ersättningen till styrelsen består av ett fast arvode per år, tilläggsarvode för ordförandeskapet och arbete i styrelsens utskott samt ersättning för resekostnader. Ledamöter i styrelsen kan få en incitamentsbaserad ersättning som kan bestå av kontantbonus (inklusive kontantbonus baserad på aktiekursutveckling (DK. fantomaktier) eller liknande) - baserad på såväl löpande som engångs- eller situationsbeslut.

Varje styrelseledamot ska erhålla ett årligt fast arvode, vid beslut om arvodets storlek ska nivån för jämförbara svenska bolag beaktas och arvodet får inte överstiga vad som anses rimligt med avseende på bolagets finansiella ställning vid varje givet tillfälle. Det fasta arvodet ska vara detsamma för samtliga styrelseledamöter.

Utöver det fasta arvodet kan styrelsens ordförande och vice ordförande (om sådan finns) erhålla ytterligare arvode. Styrelsens ordförande kan erhålla ett extra fast arvode på upp till 100% av grundarvodet och styrelsens vice ordförande kan erhålla ett extra arvode på upp till 50% av grundarvodet.

Styrelseledamöterna kan erhålla ytterligare ersättning för sitt arbete i ersättningsutskottet och revisionsutskottet samt i alla andra utskott som styrelsen inrättar. Varje sådan ersättning skall fastställas efter övervägande av den exakta omfattning och arbetsbörda som gäller för arbetet i utskotten och med förbehåll för nedanstående begränsningar:

1. Ledamöterna i ersättningsutskottet kan erhålla ett extra fast arvode på upp till 15 % av grundarvodet. Ersättningsutskottets ordförande kan erhålla ett extra arvode på upp till 25 % av grundarvodet.
2. Ledamöterna i revisionsutskottet kan erhålla ett extra arvode på upp till 25 % av grundarvodet. Ordföranden i revisionsutskottet kan erhålla ett extra arvode på upp till 50 % av grundarvodet.

Rimliga kostnader för resor och logi i samband med styrelsemöten ersätts.

Utbetalning av kontantbonus kan bestå av en årlig bonus som varje styrelseledamot erhåller om specifika mål för bolaget eller andra personliga mål uppnås för det aktuella året. Kontantbonusen skall motsvara högst 100 % av det fasta grundarvodet för varje bonusberättigad ledamot. Utbetalning av bonus är endast relevant när villkor och mål har uppnåtts, antingen helt eller delvis (enligt överenskommelse). Ingen bonus betalas ut om målen inte uppnås. Målen för styrelseledamöterna ska beslutas i samråd mellan styrelsen och ersättningsutskottet.

Enskilda styrelseledamöter får ta på sig särskilda ad hoc-uppgifter utanför sina normala uppgifter som styrelsenledamöter. I varje sådant fall ska styrelsen, på rekommendation av ersättningsutskottet, fastställa en fast avgift (t.ex. dagsarvode) för det arbete som utförs i samband med dessa uppgifter. Arvode för ad hoc-uppgifter kommer att redovisas i ersättningsrapporten och presenteras för godkännande av aktieägarna vid årsstämman.

### *Ersättning till koncernledningen*

Ersättningen till koncernledningen består av en grundlön, en pensionsavgift, ett årligt kontantbaserat incitamentsprogram, långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram och andra förmåner. Ledamöter av den koncernledningen kan tilldelas ytterligare bonus på särskilda villkor.

Grundlönenivåerna fastställs med hänsyn till den individuella rollens art, individuella överväganden, marknadssituationen och ersättningsvillkor inom Nordic Waterproofing. Potentiella årliga procentuella ökningarna ska samordnas med de som ges i allmänhet, utom under särskilda omständigheter. Dessutom ska grundlönen årligen ses över för att säkerställa att den sätts på rätt nivå.

Pensionsförmåner kan betalas ut till verkställande direktören i form av premiebaserade lösningar och får inte överstiga 35 % av den fasta årslönen.

Övriga medlemmar i koncernledningen, som är verksamma i Sverige och har ett anställningsavtal enligt svenska villkor, har ITP (kollektivavtalet för tjänstemän). Ledamöter av koncernledningen som har anställningsavtal enligt andra länders villkor har pensionslösningar i enlighet med lokal praxis, varvid principerna i dessa riktlinjer i möjligaste mån ska vara uppfyllda.

Pensionspremier för avgiftsbestämd pension får inte överstiga 35 % av den fasta årliga kontantlönen.

Utbetalning av kontantbonusar kan bestå av en årlig bonus som varje medlem i koncernledningen får om specifika mål för företaget eller andra personliga mål uppnås för det aktuella året. Kontantbonusen ska motsvara högst 100 % av den fasta grundlönen för varje behörig medlem i koncernledningen.

Utbetalningen av bonusar är endast relevant när villkor och mål har uppnåtts, antingen helt eller delvis (enligt överenskommelse). Ingen bonus betalas ut om målen inte uppnås. Styrelsen ska besluta om målen för koncernledningen.

Långsiktigt incitamentprogram (LTIP) är ett återkommande aktiebaserat långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram kopplat till uppnåendet av fördefinierade mål. LTIP har en treårig prestations- och intjänandeperiod och ska alltid beslutas av både årsstämman och styrelsen.

För ett visst räkenskapsår får det totala värdet som tilldelas inom ramen för LTIP inte överstiga 50% av den fasta årslönen vid tidpunkten för tilldelningen till verkställande direktören, 40 % av den fasta årslönen vid tidpunkten för tilldelningen för någon annan medlem av koncernledningen och 30 % av den fasta årslönen vid tidpunkten för tilldelningen till någon annan chef som deltar i LTIP. De totala aktierelaterade instrument som årligen tilldelas ledande befattningshavare enligt LTIP får inte överstiga 2% av bolagets aktier.

Lösenpriset för aktierelaterade instrument kommer att vara den genomsnittliga stängningskursen under de sista tio bankdagarna under den månad som föregår dagen för styrelsens beslut rörande relevant LTIP.

De aktiebaserade instrumenten intjänas beroende på och i proportion till uppnåendet av de KPI:er som fastställs av styrelsen och av årsstämman och som intjänas under minst en treårig prestationsperiod. Aktiebaserade instrument som inte tjänas in kommer att förverkas om en medlem av programmet säger upp sig under intjänandeperioden.

För ytterligare information om aktuella LTIP, se företagets hemsida.

Övriga förmåner som erbjuds ska vara marknadsbaserade och kan bestå av bilar, drivmedel och sjukvård. Det totala värdet av dessa förmåner ska, i förhållande till den totala ersättningen, utgöra ett begränsat värde och motsvara vad som är brukligt på marknaden, totalt högst 10 % av den årliga kontantlönen.

Andra bonusavtal, som kan leda till ersättning i form av kontantbonusar på upp till 100 % av grundlönen, kan beviljas på särskilda villkor. Sådana betalningar ska normalt göras som en effekt av en viss händelse. Med förbehåll för begränsningar som följer av relevant lagstiftning, kan sådana händelser omfatta förvärv av en kontrollpost i ett företag, slutförande av ett företagsförvärv, genomförandet av andra viktiga transaktioner eller uppnåendet av andra mål.

### *Uppgifter om kriterier och villkor för fördelning av rörlig ersättning*

Syftet med rörlig ersättning är att motivera och belöna värdeskapande aktiviteter som främjar Nordic Waterproofings långsiktiga affärsstrategi och intressen. Den rörliga kontantersättningen ska kopplas till förutbestämda och mätbara kriterier, främst finansiella mål såsom EBITDA-utveckling och tillväxtmål. De kan också bestå av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska utformas för att främja företagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att till exempel ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja den verkställande ledningens långsiktiga utveckling.

Uppfylldandet av kriterierna för betalning av kort rörlig kontant ersättning skall vara mätbar under en period av ett år och får inte överstiga 100 % av den totala fasta kontantlönen under värderingsperioden. Vid värderingsperiodens slut för rörlig kontant betalning ska ersättningsutskottet bedöma i vilken utsträckning kriterierna är uppfyllda. När det gäller finansiella mål ska bedömningen baseras på den senast offentliggjorda finansiella informationen från företaget.

### *Uppsägning av anställning*

Uppsägningstiden får inte överstiga 24 månader vid uppsägning från Bolagets sida avseende verkställande direktören och högst 12 månader vid uppsägning av övriga ledamöter i koncernledningen. Den första kontantlönen under uppsägningstiden och avgångsvederlaget får tillsammans inte överstiga ett belopp som motsvarar den fasta kontantlönen under två år för verkställande direktören och ett år för övriga ledamöter i koncernledningen. Uppsägningstiden får inte överstiga 12 månader, utan rätt till avgångsvederlag, vid uppsägning av verkställande direktören och högst 6 månader, utan rätt till avgångsvederlag, vid uppsägning av övriga ledamöter i koncernledningen.

### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Lön och anställningsvillkoren för företagets anställda har beaktats vid utarbetandet av dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare genom att tillhandahålla information om de anställdas totala ersättning, ersättningens beståndsdelar samt löneökningen och ersättningsgraden över tiden som en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsdokument när de utvärderar skäligheten i riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. I den ersättningsrapport som upprättats för den ersättning som betalats och utestående ersättning som omfattas av riktlinjerna kommer utvecklingen av avståndet mellan ersättningen till bolagsledningen och ersättningen till övriga anställda att rapporteras.

### *Beslutsprocessen för definition, översyn och genomförande av riktlinjer*

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott vars huvuduppgift är att förbereda styrelsens beslut i frågor som rör ersättningsprinciper, ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen. Ersättningsutskottet ska även övervaka och utvärdera löpande och under året genomfört rörliga ersättningsprogram.

Styrelsen ska utarbeta förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år och lägga fram förslaget till årsstämma för beslut. Styrelsens bedömning och beslut i ersättningsrelaterade frågor ska, i den mån de berörs av ärendena, vd eller andra ledamöter i koncernledningen, inte närvara. Därmed säkerställs att inga intressekonflikter uppstår i samband med fastställandet och översynen av ersättningspolicyn.

### *Undantag från riktlinjerna för ersättnings*

Styrelsen får besluta att helt eller delvis tillfälligt göra undantag från en del av riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta och en avvikelse är nödvändig för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa företagets ekonomiska bärkraft. Som nämnts ovan är det en del av ersättningsutskottets uppgift att förbereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket inkluderar beslut om avvikelser från dessa riktlinjer. Styrelsen har under de beskrivna omständigheterna rätt att avvika inom grundlön, pensionsavgift, ett årligt kontantbaserat incitamentsprogram och andra förmåner till koncernledningen

### *Beskrivning av väsentliga förändringar i riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter har beaktats*

Förslaget är i allt väsentligt i enlighet med de riktlinjer som godkändes vid årsstämman 2019. På grund av nya regler ges dock nu fler detaljer än tidigare, men ingen skillnad i sammansättning eller utformning av ersättning till ledande befattningshavare jämfört med tidigare föreslås.

### *Godkännande och publicering*

Ersättningspolicyn har godkänts vid bolagets årsstämma den 15 juni 2020 och ska gälla till och med årsstämman 2024, såvida inte omständigheter uppstår som innebär att revideringar måste ske tidigare. Den finns tillgänglig på Bolagets hemsida så länge den är tillämplig.