

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Nordic Waterproofing Holding AB

Dessa riktlinjer beskriver principerna för lön och annan ersättning till den verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen inom Nordic Waterproofing Group. Dessa riktlinjer omfattar inte ersättning som beslutas av bolagsstämman.

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 www.nordicwaterproofing.com/sv/om-oss/strategi/.

Dessa riktlinjer är utformade för att attrahera, behålla och motivera de ledande befattningshavarna på en konkurrenskraftig nivå. Ersättningen är utformad för att sammanföra de ledande befattningshavarnas och aktieägarnas intressen.

Formerna av ersättning m.m.

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

(i) Fast lön

Grundlönenivåerna fastställs med hänsyn till den individuella rollens art, individuella överväganden, marknadssituationen och ersättningsvillkor inom Nordic Waterproofing Group. 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.

(ii) Pensionsförmåner

Pensionsförmåner kan betalas ut till verkställande direktören i form av premiebaserade lösningar och får inte överstiga 35 procent 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). Medlemmar i 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 procent av den fasta årliga kontantlönen.

(iii) Årligt kontantbaserat incitamentsprogram

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 procent 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.

(iv) Långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram

Bolaget har inrättat långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram (LTIP) kopplade till uppnående av fördefinierade mål. LTIP beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. För information om aktuella LTIP, se företagets hemsida.

(v) Övriga förmåner

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 procent av den årliga kontantlönen.

(vi) Ytterligare bonus på särskilda villkor

Andra bonusavtal, som kan leda till ersättning i form av kontantbonusar på upp till 100 procent 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 Waterproofing Groups långsiktiga affärsstrategi och intressen. Den rörliga kontanterersättningen 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 koncernledningens 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 procent 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 medlemmar i koncernledningen. 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 medlemmar 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 medlemmar 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, den verkställande direktören eller andra medlemmar i koncernledningen, inte närvara. Därmed säkerställs att inga intressekonflikter uppstår i samband med fastställandet och översynen av riktlinjerna.

Undantag från riktlinjerna för ersättning

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.

Godkännande och publicering

Dessa riktlinjer har godkänts vid bolagsstämman den 29 april 2021 och ska gälla till och med årsstämman 2025, såvida inte omständigheter uppstår som innebär att revideringar måste ske tidigare. Riktlinjerna finns tillgängliga på bolagets hemsida så länge de är tillämpliga.