

Punkt 16; Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att stämman beslutar att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt punkt 14 i förslag till dagordning vid årsstämma 2022.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Detta förslag har upprättats av styrelsen för Nimbus Group AB ("Nimbus Group" eller "Bolaget") efter beredning av styrelsens ersättningsutskott ("Ersättningsutskottet"). För dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Nimbus Group ("Riktlinjerna") har Bolaget, på frivillig basis, valt att tillämpa 8 kap. 51–53 §§ aktiebolagslagen ("ABL") och Kollegiets regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram. Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att anta dessa Riktlinjer, vilka ska tillämpas på ersättningar till styrelseledamöter, i den omfattning de erhåller ersättning utanför styrelseuppdraget, och till ledande befattningshavare. Riktlinjerna ska gälla avseende ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman den 18 maj 2021. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Ledande befattningshavare

Med ledande befattningshavare avses inom ramen för riktlinjerna Bolagets styrelseledamöter och koncernledning (inklusive den verkställande direktören), såsom de presenteras på hemsidan.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En förutsättning för att Bolaget ska kunna förverkliga sin affärsstrategi och tillvarata Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Dessa riktlinjer ska därför möjliggöra att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget ska såväl på kort som lång sikt baseras på den enskildes prestation och ansvar samt det utfallet av Bolagets finansiella och icke-finansiella mål samt sammanlänka de ledande befattningshavarnas intressen och belöning med aktieägarnas.

Styrelsen bedömer att möjlighet till rörlig kontanterersättning tillsammans med en välavvägd fast ersättning ger förutsättningar för att Bolaget ska vara en konkurrenskraftig arbetsgivare samtidigt som utformningen av den rörliga kontanterersättningen främjar Bolagets tillväxtstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Former för ersättning

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig och marknadsmässig och får bestå av följande komponenter:

- fast kontanterersättning;
- rörlig kontanterersättning;
- pension; samt
- övriga sedvanliga förmåner.

Aktierelaterade incitamentsprogram beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Fast kontanterersättning

De ledande befattningshavarnas fasta kontanterersättning i form av lön revideras årligen och ska vara konkurrenskraftig samt baseras på den enskildes kompetens, ansvar och prestation. Den fasta ersättningen ska även utgöra en tillräckligt stor del av den ledande befattningshavarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

Rörlig kontanterersättning

De ledande befattningshavarnas kontanta rörliga kontanterersättning ska baseras på hur väl de finansiella och/eller icke-finansiella kriterier som fastställs för den rörliga kontanterersättningen har uppfyllts. Kriterierna

ska vara mätbara och direkt eller indirekt kopplas till uppnåendet av Bolagets mål i syfta att främja Nimbus Groups utveckling både på kort och lång sikt, inklusive avseende hållbarhet.

Styrelsen ska fastställa kriterierna för utfall av rörlig kontantersättning årligen efter beredning av Ersättningsutskottet i samråd med den verkställande direktören. Den verkställande direktören ska dock inte delta i beredningen av kriterierna för sin egen rörliga kontantersättning. Bolaget ska som huvudregel inte ha rätt att återkräva rörlig kontantersättning.

För den verkställande direktören får rörlig kontantersättning högst uppgå till 100 procent av den fasta årslönen och för övriga ledande befattningshavare får rörlig kontantersättning högst uppgå till 50 procent av den fasta årslönen.

Pension

Pensionsutfästelserna är premiebestämda och tryggas genom premieinbetalningar till försäkringsbolag. Pensionspremiernas storlek följer av Bolagets pensionsplan och ska i allt väsentligt motsvara avsättningsnivåerna som gäller enligt ITP 1-planen med ett tillägg om 10 procentenheter och ha de begränsningar i förhållande till den fasta årslönen som därmed följer. Inga avsättningar görs för lönedelar överstigande 60 inkomstbasbelopp beräknat på årlig basis. Rörlig kontantersättning ska som utgångspunkt inte vara pensionsgrundande om inte annat följer av kollektivavtalsbestämmelser. Pensionsåldern är i normalfallet 65 år. Pensionsavgifterna får uppgå till högst 40 procent av den fasta årslönen. För pensioner för ledande befattningshavare utanför Sverige ska pensionsavsättningarna vara marknadsmässiga och förenliga med lokala regelverk.

Övriga sedvanliga förmåner

Övriga förmåner ska vara sedvanliga och bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter och att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare, som till exempel förmånsbil, företagshälsovård samt liv- och sjukvårdsförsäkring. Kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 25 procent av den fasta årslönen.

Uppsägning och avgångsvederlag

Vid uppsägning från Bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader för verkställande direktören och sex månader för övriga ledande befattningshavare. Fast kontantlön får inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen under uppsägningsperioden och avgångsvederlag får inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen under sex månader. Avgångsvederlag kan även utgå i form av särskilt avtalad pension.

Inkomst som den ledande befattningshavaren tjänar från annan anställning eller uppdrag under tiden då avgångsvederlaget utbetalas får avräknas mot avgångsvederlaget. Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska baseras på den fasta årslönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst tolv månader efter anställningens upphörande. Sådan ersättning ska reduceras med ett värde motsvarande den inkomst som personen erhåller från andra inkomstkällor, antingen från anställning eller från annan fristående verksamhet.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer 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.

Riktlinjerna avviker inte principiellt från de ersättningssystem som i allmänhet tillämpas inom Bolaget för andra medarbetare. Även i andra avseenden bedöms ersättningen, ersättningsformerna och löneutveckling till ledande befattningshavare stå i samklang med löner och anställningsvillkor för andra anställda i Bolaget.

Beslutsprocess

Styrelsen har inrättat ett Ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för årsstämman att besluta om. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Nimbus Group och dess ledning. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte den verkställande direktören eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelser från Riktlinjerna

Styrelsen äger, om den finner att särskilda skäl föreligger i ett enskilt fall och för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets finansiella ställning, rätt att tillfälligt frångå riktlinjerna. Som angivits ovan ingår det i Ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Skälen för eventuella avsteg från riktlinjerna ska redovisas och motiveras av styrelsen årligen i styrelsens ersättningsrapport.

* * * * *