

## **Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare**

### **Riktlinjernas omfattning**

Dessa riktlinjer omfattar styrelseledamot, verkställande direktör och de personer som ingår i Malmbergs Elektriska AB (publ):s koncernledning, nedan gemensamt kallade "ledande befattningshavare". Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

### **Främjande av affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet med mera**

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan motivera, behålla och rekrytera kvalificerade medarbetare. Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga samt vara relaterad till befattningshavarens ansvar, befogenheter och prestation. Bolagets affärsstrategi återfinns i års- och hållbarhetsredovisning.

### **Principer för olika typer av ersättning**

Ersättning till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig. Den totala ersättningen får utgöras av en väl avvägd kombination av fast grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner och pension samt villkor vid uppsägning.

#### *Fast ersättning*

Den fasta ersättningen, grundlönen, ska baseras på den enskilde befattningshavarens ansvarsområde, befogenheter, kompetens, erfarenhet och prestation.

#### *Rörlig ersättning*

Om rörlig ersättning utgår ska den vara relaterad till den fasta årliga grundlönen och i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska alltid i förväg vara begränsad till ett maximalt belopp och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande samt hållbarhetsarbete. Rörlig ersättning ska utgå som kontant ersättning och inte vara pensionsgrundande. Bolaget ska ha möjlighet att innehålla utbetalning av rörlig ersättning där så är erforderligt och möjligt enligt lag om det finns särskilda skäl för det och ett innehållande är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen inklusive dess hållbarhet. Bolaget ska vidare ha den möjlighet som följer av tillämplig lag att återkräva rörlig ersättning som utbetalas på felaktiga grunder.

#### *Annan rörlig ersättning*

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang endast görs i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen.

#### *Pension och sjukförsäkring*

Pensionsförmåner ska endast innehålla premiebestämda pensionsförmåner. Pensionsåldern för koncernchef/VD och andra ledande befattningshavare är planerad till 66 år.

Pensionspremien ska uppgå till högst 35 procent av den fasta grundlönen för andra ledande befattningshavare. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och övriga förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

#### *Övriga förmåner*

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukvårdsförsäkring och företagshälsovård, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam.

#### *Villkor vid uppsägning*

Ledande befattningshavare ska vara anställd tillsvidare. För koncernchef/VD är ömsesidig uppsägningstid 6 månader och för andra ledande befattningshavare 2-6 månader.

Avtal om framtida avgångsvederlag finns varken för styrelsens ordförande, övriga styrelseledamöter, koncernchef/VD eller andra ledande befattningshavare.

### **Beslutsprocess och rapportering**

Frågor om ersättning till ledande befattningshavare ska behandlas av styrelsen. I styrelsens uppgifter ingår att besluta om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, genomföra översyn samt följa och utvärdera tillämpning av dessa. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor ska ledande befattningshavare inte närvara i den mån denne berörs av frågorna.

Vid beredningen av ersättningsriktlinjerna ska lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda i Sverige beaktas såsom uppgifter om totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid, jämväl bolagets jämställdhetspolicy.

Styrelsen ska upprätta en ersättningsrapport.

### **Avvikelse från riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar detta och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, en hållbar utveckling av företaget eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Riktlinjerna har inte företräde framför obligatoriska villkor enligt arbetsrättslig lagstiftning eller kollektivavtal.