

Punkt 12 - Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Teqnion AB ("Teqnion" eller "bolaget") föreslår att årsstämman den 23 april 2025 beslutar att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Riktlinjernas omfattning

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar till VD, vice VD, övriga medlemmar av koncernledningen samt, i förekommande fall, ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode. För närvarande består koncernledningen av VD (CEO), vice VD (CXO) samt ekonomichef (CCO). Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman.

Teqnion är en industrikoncern som förvärvar stabila nischbolag med fina kassaflöden för att utveckla och äga med evig horisont. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Teqnions långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan attrahera och behålla kvalificerade medarbetare. Detta kräver att Teqnion kan erbjuda konkurrenskraftiga ersättningspaket. Riktlinjerna syftar till att möjliggöra en konkurrenskraftig totalersättning för ledande befattningshavare i bolaget.

Den rörliga kontantersättning som omfattas av riktlinjerna ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbara utveckling.

Principer för ersättningens utformning

Teqnions övergripande ersättningsprinciper syftar till att attrahera, motivera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare för att säkerställa bolagets långsiktiga framgång. Ett ersättningspaket ska i sin helhet vara marknadsmässigt och främja bolagets långsiktiga intressen och kontinuerliga värdeskapande.

Ersättningspaketet ska kunna bestå av följande komponenter:

1. Fast lön.
2. Rörlig kontantersättning.
3. Pensionsförmåner och andra förmåner.

Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

1. Fast lön

Den fasta lönen ska bestå av en fast årlig kontantlön och ska bestämmas med hänsyn till den ledande befattningshavarens ansvar, kompetens, erfarenhet och prestation. Den fasta lönen ska omprövas årligen.

2. Rörlig kontantersättning

Utöver fast lön ska rörliga kontanta ersättningar kunna erbjudas. Den rörliga ersättningen ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier som fastställs årligen av styrelsen. Dessa kriterier ska vara kopplade till bolagets resultattillväxt, kassaflöde och finansiella mål. Kriterierna ska utformas för att bidra till bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen.

Den rörliga kontantersättningen får under ett och samma räkenskapsår inte överstiga 150 procent av den fasta årliga grundlönen. 50 procent av den rörliga kontantersättningen som överstiger värdet av fyra månadslöner ska återinvesteras av den ledande befattningshavaren genom förvärv av aktier i Teqnon som ska behållas under minst tre år.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning har avslutats ska en bedömning ske i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Rörlig ersättning ska inte utbetalas om bolagets finansiella mål inte uppnås eller om det inte anses försvarligt med hänsyn till bolagets ekonomiska ställning.

3. Pension och övriga förmåner

Pension ska gälla från tidigast 65 års ålder. Pensionsförmåner som kapital-, pensions-, liv- och sjukförsäkringar ska motsvara högst 35 procent av fast grundlön för VD samt för vice VD.

Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande, om inte annat avtalats eller gäller enligt en tvingande pensionsplan.

Andra förmåner, såsom bilförmån och försäkringar, ska vara marknadsmässiga och utgöra en mindre del av den totala ersättningen. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får uppgå till sammanlagt maximalt femton (15) procent av den fasta årliga lönen.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från VD:s sida ska gälla en uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida ska gälla en uppsägningstid om högst nio månader samt ett avgångsvederlag om högst sex månadslöner. Vid uppsägning från VD:s sida ska inget avgångsvederlag utgå.

Vid uppsägning av övriga ledande befattningshavare från bolagets sida gäller en uppsägningstid om högst sex månader. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida ska inget avgångsvederlag utgå.

Rätt till lön och andra förmåner bibehålls under uppsägningstiden. Grundlön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande grundlönen för två år. Uppsägningslönen ska inte avräknas mot andra inkomster.

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 utsett ett ersättningsutskott vars uppgift är att bereda beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga förändringar av riktlinjerna, dock minst 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 till koncernledningen, 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 respektive ersättningsutskottets behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen har rätt att frånga dessa riktlinjer i enskilda fall om särskilda skäl föreligger och en avvikelse är nödvändig för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och 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.

Beträffande eventuella 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 som möjligt ska tillgodoses.

Stockholm i mars 2025

Teqnon AB

Styrelsen