

## **Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare**

---

Styrelsen i HANZA Holding AB (publ), org. nr. 556748–8399, ("**Bolaget**") föreslår följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter årsstämman 2019, eller där ändring sker i ersättning därefter.

### *Motiv*

Bolaget ska erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal. Ersättning till ledande befattningshavare ska bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner samt möjlighet att delta i långsiktiga incitamentsprogram efter beslut av bolagsstämman. Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt.

### *Styrelsens förberedelser och beslutsfattande*

Styrelsens ledamöter utser bland ledamöterna ett ersättningsutskott för varje verksamhetsår.

Bolagets ersättningsutskott ansvarar för att (i) bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen (ii) följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, samt (iii) följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

### *Fast lön*

Den fasta lönen ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet och omprövas årligen. Fördelningen mellan fast lön och eventuell rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet.

### *Rörlig ersättning*

Den rörliga ersättningen ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier samt vara utformad i syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Den rörliga ersättningen utgör maximalt 45 procent av fast lön för VD och 30 % av fast lön för övriga ledande befattningshavare. Rörlig ersättning är inte pensions- eller semesterlönegrundande.

Kostnaden för rörlig ersättning till ledande befattningshavare enligt styrelsens förslag beräknas baserat på nuvarande ersättningsnivåer och kan vid maximalt utfall, vilket förutsätter att samtliga ersättningsgrundande mål är uppfyllda, komma att uppgå till sammanlagt cirka 2,8 MSEK, exklusive sociala avgifter. Beräkningen är gjord utifrån de personer som för närvarande ingår i koncernledningen. Kostnaderna kan förändras om fler personer skulle tillkomma i koncernledningen.

### *Långsiktigt incitamentsprogram*

Långsiktig rörlig ersättning till ledande befattningshavare ska kunna utgå genom deltagande i från tid till annan beslutade långsiktiga incitamentsprogram. Sådana program kan vara aktierelaterade eller aktiekursrelaterade. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska utformas med syfte att uppnå ökad intressegemenskap mellan den deltagande befattningshavaren och bolagets aktieägare. Intjänandeperioden

alternativt tiden från avtalets ingående till dess att en aktie får förvärvas ska inte understiga tre år. Nya aktierelaterade eller aktiekursrelaterade program beslutas i förekommande fall av bolagsstämman.

#### *Sedvanliga förmåner*

De ledande befattningshavarna får tillerkännas sedvanliga förmåner i övrigt, såsom tjänstebil, företagshälsovård m.m.

#### *Pension*

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden och ska baseras på avgiftsbestämda lösningar.

#### *Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag*

En ömsesidig uppsägningstid om sex månader ska gälla för VD och CFO. Vid uppsägning från Bolagets sida erhåller VD och CFO utöver ersättningar under uppsägningstiden ett avgångsvederlag motsvarande sex månadslöner. För övriga ledande befattningshavare ska gälla en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Avgångsvederlag för en befattningshavare ska kunna utgå med ett belopp motsvarande högst 6 månadslöner. Summan av den fasta lönen under uppsägningstid och avgångsvederlag ska inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för två år.

#### *Information om tidigare beslutade ersättningar*

Det föreligger inga tidigare beslutade ersättningar som ej har förfallit till betalning.

#### *Avvikelser från riktlinjerna*

Styrelsen föreslår att årsstämman ska ge möjlighet för styrelsen att avvika från ovanstående föreslagna riktlinjer om det i enskilda fall finns särskilda skäl.

#### *Övrigt*

Befattningshavare som är ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

---

Stocksund i april 2019

**Styrelsen i HANZA Holding AB (publ)**