

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Synsam AB (publ) ("Bolaget")

Styrelsen föreslår att årsstämman för 2021 beslutar, villkorat av upptagande till handel av Bolagets aktier på Nasdaq Stockholm, om att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Inledning

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, eller vid förändringar i redan avtalade ersättningar efter att riktlinjerna har antagits av stämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Dessa ersättningsriktlinjer omfattar verkställande direktören, vice verkställande direktörer och övriga medlemmar i koncernledningen, samt annan ersättning än styrelsearvode till styrelseledamöter i Bolaget.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intresse och hållbarhet

Riktlinjerna ska bidra till att skapa förutsättningar för Bolaget att attrahera och behålla kompetent och engagerade ledande befattningshavare för att framgångsrikt kunna genomföra Bolagets affärsstrategi och tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Vidare ska riktlinjerna stimulera ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen i sin helhet samt höja motivationen för de ledande befattningshavarna och öka samhörigheten inom Bolaget. Riktlinjerna syftar dessutom till att uppnå ökad intressegemenskap mellan ledande befattningshavare och Bolagets aktieägare. Vidare ska riktlinjerna bidra till god etik och företagskultur.

För att uppnå Bolagets affärsstrategi krävs att den sammanlagda årliga ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Rörlig ersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Fast lön

Fast lön utgör grunden för den totala ersättningen. Den fasta lönen ska baseras på koncernledningsmedlemens kompetens, ansvar och prestation och ska vara konkurrenskraftig i förhållande till gällande marknadsstandard. Den fasta lönen ska revideras årligen av ersättningsutskottet.

Principer för rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen baseras i huvudsak på koncernens finansiella utfall för varje år. Den rörliga ersättningen ska baseras på i förhand definierade individuella och koncernövergripande mål, och kan till exempel vara en kombination av försäljningstillväxt, lönsamhet, kassaflöde och aktivitetsmål. Målen ska bestämmas årligen av ersättningsutskottet med utgångspunkt i Bolagets affärsstrategi och i den långsiktiga affärsplanen som godkänts av styrelsen. Dessa mål ska fastställas och dokumenteras årligen. Den rörliga ersättningen ska även utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan befattningshavaren och Bolagets aktieägare för att bidra till Bolagets långsiktiga intressen. Rörlig ersättning som betalas kontant ska inte överstiga 100 procent av den fasta lönen. Bolaget har inte några uppskovsperioder eller möjlighet att begränsa eller underlåta att utge rörlig ersättning som har intjänats. Vidare har bolaget ingen rätt att återkräva rörlig ersättning enligt avtal.

Bolagsstämman kan besluta att den rörliga ersättningen kan betalas i form av långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, till exempel icke-monetära förmåner, pension, försäkring och i förekommande fall tjänstebil, kan erbjudas i enlighet med sedvanliga regler och marknadsstandarder i respektive land. Pensioner ska utformas på ett sådant sätt att de återspeglar normalt accepterade nivåer och seder i det land där koncernledningsmedlemmen är anställd. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga grundlönen. För förmåner som till exempel tjänstebilsförmån och sjukvårdsförsäkring får värdet vara högst 15 procent av den fasta årliga grundlönen. Dessa förmåner ska inte utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Uppsägningstid och ersättning efter avslutad anställning

Koncernen tillämpar en uppsägningstid om högst tolv månader. Vid egen uppsägning gäller sex månaders uppsägningstid. Inget avgångsvederlag utgår i något fall.

Avvikelse från ersättningsriktlinjer

Styrelsen äger rätt att frångå dessa riktlinjer helt eller delvis, om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Det ingår i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar eventuellt beslut om avsteg från riktlinjerna.

Beredning, beslutsprocesser etc.

Frågor om lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen, förutom i de fall där det ankommer på bolagsstämman att fatta beslut.

Ersättningsutskottet ska även bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper för ledande befattningshavare, inklusive riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rimliga ersättningar för ledande befattningshavare och följa och utvärdera tillämpningen av dessa riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har styrelsen beaktat att de förmåner som erbjuds till ledande befattningshavare behöver ligga i linje med de allmänna strukturer som tillämpas för Bolagets anställda, på nivåer som är konkurrenskraftiga på marknaden. Således har lön och anställningsvillkor för andra anställda inom Bolaget beaktats genom att information om detta inkluderats i ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid bedömningen av om dessa riktlinjer och de begränsningar som följer av dem är rimliga.

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