

Riktlinjer för ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och bolagsledningen

Dessa riktlinjer omfattar lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör, vice verkställande direktör när sådan förekommer och övriga medlemmar av bolagsledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på samtliga avtal som ingås efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026 samt för det fall ändringar görs i existerande villkor efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutats av bolagsstämman.

Riktlinjerna har setts över inför årsstämman 2026. Inga ändringar har gjorts av riktlinjerna som antogs 2022.

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 styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning, vilket dessa riktlinjer syftar till att möjliggöra.

Ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Förmånerna ska utgöras av fast lön, eventuell rörlig ersättning, övriga sedvanliga förmåner såsom friskvårdsbidrag, sjukvårdsförsäkring, personalbil och pension. Övriga förmåner ska inte överstiga 15% av den fasta lönen.

Den fasta lönen ska spegla den lokala lönesättningen och ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenheter. Den fasta lönen revideras årsvis.

Den rörliga ersättningen ska utgå kontant och baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål och sammanfalla med aktieägarnas intressen. Den rörliga ersättningen ska maximalt kunna uppgå till 50 procent av den fasta lönen. Vid utvärdering om kriterierna för rörlig ersättning ska utgå ska jämförelse göras dels med de personliga mål som är uppsatta, dels med hur bolagets mål vad gällande långsiktiga intressen, hållbarhet samt lönsamhet uppnåtts.

Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda och högst 35 procent av den pensionsgrundande lönen kan avse pensionspremier. I normalfallet erhålls rätt till pension vid 65 års ålder. Rörlig ersättning ska i huvudsak inte vara pensionsgrundande.

Uppsägning och avgångsvederlag

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år. Avgångsvederlag ska inte utgå vid egen uppsägning.

Berednings- och beslutsprocess

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, men åtminstone vart fjärde år, och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören i den mån denne berörs av frågan.

Ersättningsutskott

Styrelsen ska besluta om ett ersättningsutskott ska inrättas eller inte. Om inget särskilt ersättningsutskott finns inrättat behandlar styrelsen i dess helhet ersättningsfrågorna. Om styrelsen inrättar ett ersättningsutskott gäller följande för utskottet.

Det ska ingå i utskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut om förslag till nya riktlinjer för ersättning, ersättningar och andra anställningsvillkor till ledande befattningshavare, samt styrelsens arbete i att säkerställa att bolaget har marknadsmässiga ersättningar till sina anställda. Ersättningsutskottet ska om det inrättats även följa och utvärdera tillämpningen av antagna riktlinjer för ersättning, samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.

Ersättningsutskottet ska, genom fortlöpande kontakter med bolagets ekonomifunktion och verkställande direktören, säkerställa att ersättningsnivåerna är korrekta utifrån gällande ekonomiska förutsättningar samt kontrollera huruvida de förutbestämda och mätbara kriterier som rörliga ersättningar är kopplade till uppfylls. Ordföraren ska efter varje möte i utskottet, rapportera till styrelsen om ersättningsutskottets aktiviteter och beslut. Ordföraren ansvarar för att de förslag som ersättningsutskottet bereder föreläggs för styrelsen.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Har styrelsen inrättat ett ersättningsutskott ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

FASTATOR

Stockholm i maj 2026

AKTIEBOLAGET FASTATOR (PUBL)

Styrelsen