

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Bolagets styrelse ("Styrelsen") föreslår att bolagsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med nedan.

Introduktion

Syftet med dessa riktlinjer är att Humble Group AB (publ), reg. nr 556794-4797 ("Bolaget"), ska fullgöra skyldigheterna i ersättningsärenden enligt aktiebolagslagen (2005:551) och Aktiemarknadens självregleringskommittés regler om ersättning till styrelse och ledning samt om incitamentsprogram. Bolagets VD och övriga medlemmar i ledningsgruppen faller inom bestämmelserna i dessa riktlinjer.

Under förutsättning av bolagsstämmans godkännande ska dessa riktlinjer tillämpas på framtida ersättningar samt på förändringar av redan överenskomna ersättningar. Ersättning kan bestå av fast kontant lön, rörlig kontant ersättning samt pensioner och liknande förmåner. Därutöver kan bolagsstämman, utan hänsyn till dessa riktlinjer, besluta om aktie- eller aktiekursrelaterad ersättning.

Principer

Bolaget är en ledande koncern i framkanten av funktionella livsmedel och hållbara produkter. Affärsmodellen är att aktivt identifiera, utvärdera och förvärva lönsamma, kassagenererande och marknadsledande företag inom Bolagets nisch. Denna affärsmodell kräver skickliga medarbetare och ledning.

För att säkerställa framgången för företagets affärsmodell, långsiktiga intressen och hållbarhet måste företaget vara en attraktiv arbetsgivare. En förutsättning för denna framgång är ett attraktivt ersättningspaket för att kunna rekrytera och behålla kunniga ledande befattningshavare. Följaktligen ska den totala ersättningen vara konkurrenskraftig, överensstämma med marknadspraxis och vara kopplad till den relevanta personens ansvar och prestationer. All ersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Rörlig kontant ersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Typer av ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och kan enligt ovan bestå av fast kontant lön, rörlig kontant ersättning samt pensioner och liknande förmåner. Därutöver kan bolagsstämman, utan hänsyn till dessa riktlinjer, besluta om aktie- eller aktiekursrelaterad ersättning.

Fast kontant lön

Den fasta grundlönen för Bolagets ledning ska vara på marknadsmässiga villkor och baseras på kompetens, ansvar och prestation.

Rörlig kontant ersättning

Styrelsen kan besluta om kontant ersättning till Bolagets verkställande ledning, kopplat till vissa kriterier som ska stödja Bolagets affärsstrategi. Målkriterierna, viktningen, nivåerna och villkoren för sådan kontant ersättning kan variera från år till år för att återspegla Humbles affärsprioriteringar, finansiella mål och icke-finansiella mål. Prestationsperioden i förhållande till kriterier för tilldelning av rörlig kontant ersättning ska vara mätbar över en period av ett eller flera år. Den totala rörliga kontanta ersättningen får inte uppgå till mer än 70 procent av den totala ersättningen under prestationsperioden för verkställande direktören respektive 50 procent för övriga ledande befattningshavare. Uppgifter om sådan kontant ersättning samt en beskrivning av hur den stödjer affärsstrategin ska presenteras i den årliga ersättningsrapporten.

Ytterligare rörlig kontant ersättning kan beviljas i exceptionella situationer. Sådan exceptionell ersättning är tidsbegränsad och uteslutande för enskilda fall, såsom för att attrahera eller behålla ledande befattningshavare, och kan inkludera en kontant engångsbetalning som belöning för enastående prestation som går utöver befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter, en retentionsbonus eller avgångsvederlag vid ändring i kontrollen eller liknande. Ersättningen får i sådana fall inte överstiga 50 procent av den totala årliga ersättningen och får inte betalas ut mer än en gång per år per person. Styrelsen skall besluta om sådan ersättning.

Pension och förmåner

Pensionsvillkoren för Bolagets ledning ska vara i linje med rådande marknadspraxis för jämförbara positioner inom deras relevanta marknader. Dessa villkor ska antingen följa premiebestämda standarder, inklusive sjukförsäkring, eller med en gemensam pensionsplan. Rörlig ersättning ska inte vara berättigad till pensionsförmåner och pensionsavgifterna får inte överstiga 30 procent av den årliga totala ersättningen, såvida det inte följer av tvingande kollektivavtal.

Ytterligare förmåner kan omfatta bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring, friskvårdsprogram och tjänstebil. Det sammanlagda värdet av sådan ersättning ska inte överstiga 10 procent av den totala årliga ersättningen.

I de fall där anställning regleras av lagar utanför Sverige, kan pensionsförmåner och andra förmåner anpassas på lämpligt sätt för att följa obligatoriska bestämmelser eller rådande lokala standarder, samtidigt som man i så stor utsträckning som möjligt beaktar den övergripande avsikten med dessa riktlinjer.

Långsiktiga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Långsiktiga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram beslutas av bolagsstämman och dessa riktlinjer ska inte gälla för sådan ersättning. Styrelsen ska dock årligen utvärdera behovet av aktierelaterade incitamentsprogram och vid behov lägga fram förslag till beslut för årsstämman.

Syftet med att föreslå ett långsiktigt aktie- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram ska vara att skapa ett långsiktigt engagemang för Bolaget att attrahera och behålla ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner samt att säkerställa aktieägarperspektivet. Eventuella långsiktiga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram kan utgöra ett komplement till den fasta lönen och den rörliga kontanta ersättningen där deltagare bjuds in att delta baserat på bland annat kompetens och prestation. Resultatet ska vara beroende av uppfyllandet av vissa förutbestämda prestationskrav som ska säkerställa aktieägarvärde, såsom tillväxt, lönsamhet och kapitaleffektivitet.

Uppsägning av anställningsavtal

Uppsägningstiden för en befattningshavare ska vara högst sex månader. Fast kontant lön under uppsägningstiden samt eventuellt avgångsvederlag får inte överstiga ett belopp motsvarande tolv månaders fast kontant lön för vederbörande befattningshavare. Om uppsägning initieras av befattningshavaren ska uppsägningstiden vara högst sex månader och ingen rätt till avgångsvederlag ska gälla.

Kriterier för tilldelning av rörlig kontant ersättning

Rörlig kontant ersättning ska vara bunden till mätbara kriterier som löper över finansiella och icke-finansiella områden. Dessa kriterier kan variera mellan allt från kvantifierbara mätvärden till kvalitativa mål och kan anpassas till varje individ. Deras utformning ska aktivt bidra till Bolagets övergripande affärsstrategi och långsiktiga mål, inklusive hållbarhet. En utvärdering av i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts ska ske i slutet av mätperioden. Utvärderingen ska genomföras enligt Bolagets Instruktion för Ersättningsutskottet.

Bolaget kan, om det anses nödvändigt, återkräva rörlig ersättning som betalats ut på felaktig grund.

Löne- och anställningsvillkor för anställda

De anställdas löner och anställningsvillkor beaktades vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer. Information om totala ersättningar till anställda, ersättningskomponenter och ersättningstillväxten över tiden var en del av ersättningsutskottet och styrelsens bedömning av rimligheten i riktlinjerna och deras tillhörande begränsningar.

Beslutsprocessen för att fastställa, granska och implementera riktlinjerna

Ersättningsutskottets uppgifter omfattar beredning av styrelsernas beslut att föreslå riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ansvarar för att utarbeta nya riktlinjer minst en gång vart fjärde år och lägga fram dem för godkännande på årsstämman. Dessa riktlinjer gäller tills bolagsstämman antar nya riktlinjer. Vidare övervakar och utvärderar ersättningskommittén program för rörlig ersättning för företagets ledning och säkerställer att ersättningsriktlinjerna följs vad gäller nivåer och strukturer. Vid styrelsens överläggningar och beslut i ersättningsrelaterade frågor ska befattningshavare inte närvara för att undvika intressekonflikter.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen har befogenhet att besluta att tillfälligt avvika från de fastställda riktlinjerna, antingen helt eller delvis, under särskilda omständigheter där ett undantag är nödvändigt för att säkerställa Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet eller Bolagets finansiella stabilitet.