

---

## Bilaga 4

### Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 13)

Dessa riktlinjer omfattar styrelsen, den verkställande direktören och övriga personer i koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna har antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

#### **Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

Bolagets affärsstrategi innebär i korthet att bolaget förvärvar, utvecklar och förvaltar industri- och handelsföretag. Med djup kunskap om teknik och marknad siktar koncernens företag på en stark position i sina respektive branscher. Som ägare bidrar bolaget aktivt till utvecklingen. För mer information om bolagets affärsstrategi hänvisas till bolagets hemsida ([www.duroc.se/om-duroc/](http://www.duroc.se/om-duroc/)).

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi 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. Dessa riktlinjer möjliggör att bolagets ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig ersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

#### **Ersättningsformer**

Ersättningen till bolagets ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver, oberoende av dessa riktlinjer, fatta beslut om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får ersättningar vederbörligen anpassas för att följa tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

#### **Fast lön**

Fast årlig kontantlön grundas på marknadsmässiga förutsättningar och ska fastställas med hänsyn till arbetets svårighetsgrad och den ledande befattningshavarens kompetens, ansvarsområde och prestation. Fast lön är föremål för årlig revidering.

---

## Rörlig ersättning

Rörlig kontanterersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier. Dessa kriterier kan vara finansiella eller ickefinansiella. De kan även utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till bolagets strategi för värdeskapande eller den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling. 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 bedömas i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Såvitt avser finansiella kriterier ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till den verkställande direktören och den verkställande direktören är ansvarig för bedömningen avseende rörlig ersättning till övriga ledande befattningshavare, med förbehåll för styrelsens godkännande avseende ledande befattningshavare som rapporterar direkt till den verkställande direktören.

Rörlig ersättning kan uppgå till högst två tredjedelar av den fasta årliga kontantlönen för ifrågavarande ledande befattningshavare.

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå, antingen i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver individens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga kontantlönen och får inte utges mer än en gång per år per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen efter beredning av ersättningsutskottet.

Rörlig ersättning bör utformas på så vis att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig ersättning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig. Styrelsen ska även ha rätt att, enligt lag eller avtal, med förbehåll för de begränsningar som kan följa därav, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som har utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara felaktiga eller lämnade i vilseledande syfte.

## Pensionsförmåner

Pensionsförmåner för de ledande befattningshavarna ska vara avgiftsbaserade, om inte annat krävs enligt exempelvis kollektivavtal. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på den ledande befattningshavaren vid utbetalningstillfället. Ledande befattningshavarens pensionsförmåner får inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, inklusive semesterersättning, såvida inte pensionsrätten är högre enligt tillämpligt kollektivavtal. Pensionsåldern är 65 år.

---

### **Andra förmåner**

Andra förmåner får innefatta bland annat livförsäkring, sjukförmåner och bilförmån. Sådana förmåner får uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

### **Upphörande av anställning**

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst sex månader för samtliga ledande befattningshavare. Vid uppsägning från ledande befattningshavares sida får uppsägningstiden vara högst sex månader. Rätt till avgångsvederlag föreligger inte.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av den fasta årliga kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 18 månader efter anställningens upphörande.

### **Lön och anställningsvillkor för anställda**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer 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.

### **Konsultarvode**

För det fall styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utförtjänster för bolaget utöver styrelsearbetet kan särskilt arvode för detta betalas (konsultarvode) förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Arvodet ska vara marknadsmässigt och godkännas av styrelsen.

### **Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer har antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte den verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

---

### **Frångående av riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå 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, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som framgår av ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

### **Information om beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning och om avvikelser från de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2019**

Vid tiden för årsstämman 2020 har bolaget inte några ersättningsåtaganden som ej förfallit till betalning utöver löpande åtaganden till ledande befattningshavare i enlighet med de ersättningsprinciper som beslutades vid årsstämman 2019. Riktlinjerna som antogs vid årsstämman 2019 har följts utan avvikelser.