

HAVSFRUN

INVESTMENT AB

Beslut om styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i Havsfruns företagsledning. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets strategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En framgångsrik implementering av bolagets strategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera rätt medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Formerna av ersättning

Ersättningen till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner och andra förmåner. Den fasta lönen ska motsvara den lön som utgår till motsvarande ledande befattningshavare i jämförbara bolag. Ingen rörlig lön eller prestationsrelaterad ersättning ska utgå. För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 12 % av den fasta årliga kontantlönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 % av den fasta årliga kontantlönen. Pensionsåldern ska normalt vara 65 år. Andra förmåner består av en sjukvårdsförsäkring. Denna förmån får för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare utgå i sedvanligt begränsad omfattning.

Bolagsstämman kan därutöver, och oberoende av dessa riktlinjer, besluta om exempelvis långsiktiga incitamentsprogram. Några långsiktiga incitamentsprogram förekommer inte.

Upphörande av anställning

Uppsägningstiden ska i normalfallet vara högst sex månader oavsett om uppsägningen sker på initiativ av bolaget eller befattningshavaren. Avgångsvederlag ska inte förekomma.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer ska lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktas genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, utvärdera och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inte inrättat något ersättningsutskott utan funnit det mest effektivt och ändamålsenligt att styrelsen i sin helhet fullgör ersättningsutskottets uppgifter och bl.a. beslutar om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget, varvid jämförelse ska ske med jämförbara bolag. Styrelsens ledamöter är, med undantag för styrelsens ordförande, oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare, i den mån de berörs, och de ska inte heller delta i styrelsens kommande översyn härav.

Styrelsen har i samband med upprättandet av förslaget till dessa riktlinjer gjort en översyn av riktlinjerna. Några betydande förändringar av riktlinjerna har inte gjorts i samband därmed.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frågå 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.

Stockholm den 21 februari 2024

Havsfrun Investment AB

Styrelsen