

## **Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor till ledande befattningshavare**

Styrelsen för Systemair AB (publ) föreslår att årsstämman fattar beslut om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2022. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

För information om bolagets affärsstrategi, se bolagets webbplats: [group.systemair.com](http://group.systemair.com).

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Ersättningen till ledande befattningshavare ska – utifrån den marknad där bolaget är verksamt och den miljö respektive befattningshavare är verksam i – vara konkurrenskraftig och möjliggöra rekrytering av nya befattningshavare samt bidra till att ledande befattningshavare stannar kvar i bolaget. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen.

Ersättningssystemet ska bestå av fast lön och pension, men kan också omfatta rörlig lön och tjänsteförmåner som t ex förmånsbil. Utöver ovanstående kan särskilda incitamentsprogram, beslutade av årsstämman, förekomma.

Fast lön och förmåner ska fastställas individuellt utifrån ovanstående kriterier och respektive befattningshavares särskilda kompetens.

Rörlig lön baseras på företagets resultat med syfte att främja bolagets strategi, långsiktiga värdeskapande och hållbarhet. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga lönen utgår som en andel av den fasta lönen och kan maximalt uppgå till 40 procent av årslönen för VD och 25 procent för övriga ledande befattningshavare.

Pensionen ska som huvudregel vara premiebestämd och inte överstiga 35 procent av den fasta årslönen. Omfattningen av pensionen ska baseras på samma kriterier som ovan och grundas på den fasta årslönen.

Andra förmåner får innefatta bl.a. friskvård, livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årslönen.

### **Uppsägningstid och avgångsvederlag**

För verkställande direktör gäller en uppsägningstid om tolv månader vid uppsägning från Bolagets sida och en uppsägningstid om sex månader vid uppsägning från verkställande direktörens sida. För övriga ledande befattningshavare gäller uppsägningstid enligt kollektivavtal eller som mest tolv månader från bolagets sida och sex månader från den anställde. Inga avgångsvederlag har avtalats för verkställande direktören eller annan ledande befattningshavare.

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

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättnings

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.

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

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att lägga fram 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 program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

### **Aktie- och aktiekursbaserade incitamentsprogram**

Aktiebaserade och aktiekursbaserade incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämman.

### **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 angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

### **Aktieägarnas synpunkter och betydande förändringar av riktlinjerna**

Förslaget till riktlinjer som läggs fram vid årsstämman 2022 innebär inga väsentliga förändringar i förhållande till bolagets befintliga ersättningsriktlinjer. Bolaget har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna på befintliga riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Skinnskatteberg juli, 2022

Systemair AB (publ)

Styrelsen