

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Beslutade vid årsstämma den 15 maj 2024

Generella principer för ersättning och andra villkor

Med ledande befattningshavare avses i dessa riktlinjer den verkställande direktören, medlemmar av bolagets koncernledning samt styrelseledamöter i bolaget som har ingått ett anställningsavtal eller konsultavtal med bolaget eller ett annat koncernbolag. Bolagets ersättningsprinciper ska säkerställa ansvarsfulla ersättningsbeslut som stödjer bolagets strategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Löner och andra anställningsvillkor ska ge koncernen möjlighet att behålla och rekrytera kompetenta ledande befattningshavare till en rimlig kostnad. Ersättningar till ledande befattningshavare kan bestå av en grundlön, rörlig lön, pension och andra förmåner. Dessutom kan årsstämman, oaktat dessa principer, besluta om aktie- och aktieskursrelaterade incitamentsprogram.

Principer för grundlön

Grundlöner ska vara marknadsmässiga och baseras på den ledande befattningshavarens ansvar, kompetens och prestation.

Principer för rörlig lön

Rörliga löner ska vara marknadsmässiga och baseras på den ledande befattningshavarens ansvar, kompetens och prestation. Utbetalning av rörliga löner ska vara villkorad av att ett antal förutbestämda kriterier uppfylls. Kriterierna ska vara knutna till både finansiella och hållbarhetsrelaterade områden samt vara utformade för att främja bolagets strategi och långsiktiga värdeskapande.

Bedömningen av om målen för utbetalning är uppfyllda ska göras när den relevanta mätperioden för målen har avslutats. Styrelsens ersättningsutskott är ansvarigt för bedömningen såvitt avser rörlig lön till den verkställande direktören. Den verkställande direktören är ansvarig för bedömningen såvitt avser rörlig lön till andra ledande befattningshavare.

Rörlig lön ska inte överstiga 75 procent av den årliga grundlönen (dvs. årlig kontant lön exklusive pensioner, förmåner och liknande).

Ett belopp motsvarande 25 procent av den rörliga lön som den ledande befattningshavaren erhåller innan avdrag för inkomstskatt (dvs. bruttobeloppet) ska användas till förvärv av aktier i Fasadgruppen. Aktierna som förvärvas ska, med förbehåll för vissa sedvanliga undantag, behållas i minst tre år. Syftet med att reservera en del av den rörliga lönen till förvärv av aktier i Fasadgruppen är att öka de ledande befattningshavarnas långsiktighet i bolaget och därigenom gynna dess strategi och långsiktiga värdeskapande. Normalt ska de ledande befattningshavarnas förvärv av

Fasadgruppen-aktier med den rörliga lönedelen ske i maj–juni, med tillämpning av gällande regler om marknadsmissbruk.

Bolaget har rätt att återkräva utbetald rörlig lön om den har beräknats eller betalats ut på felaktiga grunder.

Principer för pensioner

Avtal avseende pensioner ska, där så är möjligt, vara avgiftsbaserade och utformas i enlighet med de nivåer och den praxis som gäller i det land där den ledande befattningshavaren är anställd. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 40 procent av den årliga grundlönen (dvs. årlig kontant lön exklusive pensioner, förmåner och liknande) om inte annat gäller enligt tillämpliga kollektivavtal.

Principer för andra förmåner

Andra förmåner får innefatta t.ex. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmåner. Premier och andra kostnader hänförliga till sådana förmåner får uppgå till högst 15 procent av den årliga grundlönen (dvs. årlig kontant lön exklusive pensioner, förmåner och liknande).

Principer för lön under uppsägningstid och avgångsvederlag

Grundlön under uppsägningstid och avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år.

Principer för konsultarvode till styrelseledamöter

Om styrelseledamot utför arbete för koncernen utöver det ordinarie styrelsearbetet ska marknadsmässigt konsultarvode kunna utgå.

Berednings- och beslutsprocess

Dessa riktlinjer har upprättats av styrelsen efter beredning i styrelsens ersättningsutskott. Vid ersättningsutskottets beredning av om riktlinjerna och de begränsningar som gäller enligt riktlinjerna är rimliga har ersättningsutskottet beaktat uppgifter om den totala ersättningen till bolagets samtliga anställda, inklusive olika ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid.

Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera program för rörlig lön till ledande befattningshavare, tillämpningen av dessa riktlinjer samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Ledamöterna i ersättningsutskottet är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Den verkställande direktören och de övriga medlemmarna i koncernledningen deltar inte i behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor i den mån de berörs av frågorna.

Dessa riktlinjer ska gälla till dess att nya riktlinjer har antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska upprätta förslag till nya ersättningsriktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år.

Vid översyn av riktlinjerna ska bolaget beskriva alla betydande förändringar och hur aktieägarnas eventuella synpunkter har beaktats.

Principer för avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen har rätt att helt eller delvis frångå riktlinjerna om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det och om ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.