

STYRELSENS FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen för HEXPOL AB (publ) föreslår att årsstämman 2022 beslutar om riktlinjer för ersättning till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare enligt följande. Med övriga ledande befattningshavare avses medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Grundläggande principer och ersättningsformer

En framgångsrik implementering av bolagets vision, affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Ytterligare information om HEXPOL:s vision och affärsstrategi återfinns på HEXPOL:s hemsida www.hexpol.com.

Formerna av ersättning

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och utgöras av fast kontantlön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pension. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Fast ersättning

Den fasta ersättningen för ledande befattningshavare i HEXPOL ska vara marknadsanpassad och konkurrenskraftig. Den ska baseras på den enskilde befattningshavarens ansvarsområde, befogenheter, kompetens och erfarenhet.

Rörlig ersättning

Utöver fast årslön ska ledande befattningshavare även kunna erhålla rörlig ersättning. Kriterierna för ersättningen och villkoren för utbetalning ska vara utformade så att de främjar bolagets vision, affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling. De kriterier som tillämpas baseras på resultat, resultat per aktie och arbetande kapital. I bolagets hållbarhetsarbete ingår även ett miljömål att utsläppet av koldioxid ska minska i förhållande till av styrelsen fastställda mål. Den rörliga ersättningen består av tre delar. Den första delen, årlig rörlig kontantersättning, ska vara kopplad till individuellt anpassade förutbestämda och mätbara kriterier och ska baseras på resultat samt arbetande kapital. Den andra delen, kontantersättning som utgår enligt bolagets långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram (LTI), ska baseras på förbättrat resultat per aktie. Den tredje delen ska baseras på reduktion av koldioxidutsläpp.

För kontantersättning enligt LTI gäller villkor om att utbetalning av ersättningen ska ske med hälften andra året efter mätperiodens slut och med resterande hälften tredje året efter mätperiodens slut. Utformningen av kriterierna för rörlig kontantersättning och villkoren för utbetalning bidrar till bolagets vision och affärsstrategi samt långsiktiga intressen och hållbarhet.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontantersättningen har en fastställd övre gräns och får uppgå till högst 140 procent av den fasta årliga kontantlönen, varav 80 procent hänförligt till årlig kontantersättning, 50 procent hänförligt till LTI och tio procent hänförligt till uppfyllande av miljömål avseende minskning av utsläppet av koldioxid.

Pension

Pensionsrätt för ledande befattningshavare ska gälla från tidigast 60 års ålder. För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara antingen förmåns- eller avgiftsbestämda, eller en kombination därav. Rörlig kontantersättning ska som utgångspunkt inte vara pensionsgrundande. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande endast i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara antingen förmåns- eller avgiftsbestämda, eller en kombination därav. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 45 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Övriga förmåner

Övriga förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

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

Upphörande av anställning

Uppsägningstiden ska normalt vara sex månader från befattningshavarens sida, utan rätt till avgångsvederlag. Mellan bolaget och verkställande direktören gäller att verkställande direktören har en uppsägningstid på sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida gäller en uppsägningstid på 24 månader. För andra ledande befattningshavare gäller vanligtvis en uppsägningstid på tolv månader vid uppsägning från bolagets sida. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får vanligtvis sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två år för verkställande direktören och ett år för övriga 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, ersättningskomponenter samt ersättningsökning 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.

Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning redovisas i ersättningsrapporten.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Ersättningar till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare bereds i ersättningsutskottet samt beslutas av styrelsen baserat på ersättningsutskottets förslag. 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 för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet 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. Styrelsen ska årligen upprätta en ersättningsrapport som ska framläggas vid bolagsstämman för godkännande.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen ska ha rätt 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.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

Inga betydande förändringar av riktlinjerna har skett. I förhållande till de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs på årsstämman 2021 innefattar riktlinjerna även en rörlig ersättning om högst tio procent av den fasta årliga kontantlönen vid uppfyllande av miljömål fastställt av styrelsen kopplat till minskning av koldioxidutsläpp.

Inga synpunkter på ersättningsriktlinjerna har framkommit.

Malmö i april 2022
HEXPOL AB (publ)
Styrelsen