

Underlag till Årsstämman 2022 i Imsys AB(publ)

Punkt 14 – Styrelsens för Imsys AB (publ) förslag till beslut vid årsstämman 2022 om riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman 2022 beslutar om följande riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare i Imsys AB (publ) ("Bolaget"). Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och Bolagets ledning. 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, inklusive långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsagenda, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsagenda. Detta genomförs genom de finansiella och icke-finansiella mål som avgör utfallet av rörlig kontantersättning och har en tydlig koppling till affärsstrategin och bolagets hållbarhetsagenda. Den rörliga kontantersättningen beskrivs närmare i avsnitt "Rörlig kontantersättning" nedan.

Bolagets målsättning med att ha program för rörlig kontantersättning och långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram är att (i) driva beteenden som stödjer Bolagets långsiktiga och kortsiktiga affärsresultat och skapa värde för aktieägarna, (ii) göra Bolaget attraktivt som arbetsgivare för toptalanger, (iii) behålla nyckelpersoner inom Bolaget och (iv) öka medarbetarnas intresse och engagemang för Bolagets verksamhet och utveckling.

Total ersättning

Den sammanlagda ersättningen för varje ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där den ledande befattningshavaren är placerad och framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensions- och försäkringsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Fast och rörlig ersättning ska vara relaterade till ledande befattningshavarens ansvar och befogenhet.

Rörlig kontantersättning

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett eller flera år. Den rörliga kontantersättningen ska ha en högsta gräns och vara relaterad till den fasta lönen, och får uppgå till högst 100 procent av den fasta årliga kontantlönen. Den rörliga kontantersättningen ska beakta både finansiell och icke-finansiell prestation. Utfallet i relation till förutbestämda och mätbara finansiella mål ska bestämma den totala (finansiella) bonuspotentialen, d.v.s. de finansiella målen utgör basen för den totala bonuspotentialen. Detta utfall kan reduceras beroende på utfallet av de icke-finansiella målen. Den rörliga kontantersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål och utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan ledande befattningshavare och bolagets aktieägare.

De finansiella målen för den rörliga kontantersättningen kan vara relaterade till koncernens resultat före skatt, till relevant affärsenhets resultat före finansiella poster och skatt m.m.

De icke-finansiella målen ska främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsagenda, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller till bolagets hållbarhetsagenda. De icke-finansiella målen ska sammanlagt motsvara 50 procent av den totala

bonusen vilket innebär att det totala bonusutfallet kan reduceras med maximalt 50 procent om de icke-finansiella målen inte är uppfyllda.

När mätperioden för uppfyllelse av målen för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning målen uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga ledande befattningshavare ansvarar ersättningskommittén för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Villkoren för rörlig kontantersättning ska utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta att ge ut rörlig kontantersättning om ett sådant utgivande bedöms som orimligt och oförenligt med bolagets ansvar gentemot aktieägarna, anställda och andra intressenter. Det ska vidare finnas möjlighet att begränsa eller underlåta att ge ut rörlig ersättning, om styrelsen bedömer att det är rimligt av andra skäl. Vidare ska styrelsen ha möjlighet att återta utbetald rörlig kontantersättning om det i efterhand visar sig att ledande befattningshavaren har brutit mot uppförandekod eller övriga värderingar, policyer, standarder eller instruktioner som tillämpas av Bolaget från tid till annan.

Ytterligare rörlig kontantersättning 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 ledande befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta årliga kontantlönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning för den verkställande direktören ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningskommittén. Beslut om sådan ersättning för övriga ledande befattningshavare ska fattas av ersättningskommittén på förslag av verkställande direktören.

Pension och försäkringar

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande, med undantag för de fall där det följer av reglerna i en generell pensionsplan (t.ex. den svenska ITP-planen). Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. För det fall att den rörliga kontantersättningen är pensionsgrundande ska pensionspremierna på den rörliga kontantersättningen för premiebestämd pension uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Övriga förmåner

Andra förmåner får innefatta bl.a. sjukvårdsförsäkring, bostadsförmån, hemresor, skattekompensation, parkering och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

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

För ledande befattningshavare vilka är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälig omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolaget gäller normalt en uppsägningstid om 6 månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för

ett år. Vid uppsägning från ledande befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader.

Ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode

I den mån icke anställd bolagsstämموald styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå. Beslut om konsultarvode och annan ersättning till icke anställda bolagsstämموalda styrelseledamöter fattas av ersättningskommittén.

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 ersättningskommitténs 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 kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté. I kommitténs 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. Ersättningskommittén 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.

Ersättningskommitténs ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. 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.

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 hållbarhetsagenda, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningskommitténs uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Stockholm i september 2022

Imsys AB (publ)

Styrelsen