

Förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare – Arjo AB (publ)

Styrelsen för Arjo AB (publ) föreslår att årsstämman 2024 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande:

1. Riktlinjernas omfattning m.m.

Dessa riktlinjer avser ersättning och andra anställningsvillkor för de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i Arjo AB:s koncernledning, nedan gemensamt kallade "ledande befattningshavare". 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 bolagstämman.

2. Främjande av Arjos affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet m.m.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på varje marknad där Arjo verkar, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas. Individuella ersättningsnivåer baseras på erfarenhet, kompetens, ansvar och prestation samt marknadsmässighet inom det land där befattningshavaren har sin anställning.

3. Principer för olika typer av ersättning

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och bestå av grundlön (fast kontant ersättning), rörlig lön, pensionsförmåner samt övriga förmåner.

Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast ersättning

Den fasta ersättningen för respektive befattning bestäms utifrån ett globalt befattningsvärderingssystem och extern marknadslönedata. Den fasta ersättningen, grundlönen, ska baseras på den enskilde befattningshavarens ansvarsområde, befogenheter, kompetens och prestation.

Rörlig ersättning

Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande.

Företagets hållbarhetsarbete är integrerat i företagets löpande verksamhet. Följs inte företagets huvudlinjer för hållbarhetsarbete eller etiska riktlinjer har företaget möjlighet att inte betala ut någon rörlig ersättning eller återkräva utbetald ersättning. Den årliga rörliga ersättningen är konstruerad på ett sådant sätt att den stödjer Arjos strategi att långsiktigt utveckla produkter och lösningar som bidrar till att förbättra vårdresultaten, skapa en effektivare vårdprocess, möjliggöra en bättre arbetsmiljö för vårdpersonal samt öka livskvaliteten för patienterna. Ett resultat, om ovan aktiviteter utförs på ett effektivt och hållbart sätt, är förbättrade finansiella resultat och ökad kapitaleffektivitet, vilket utgör grunden för den rörliga ersättningen.

Årlig rörlig ersättning

För ledande befattningshavare ska den årliga rörliga ersättningen vara maximerad till 50% samt i undantagsfall, där befattningens art, konkurrenssituation, samt anställningsland så

kräver, till 80 % av den fasta årliga grundlönen. Den rörliga ersättningen ska baseras på de mål som uppställs av styrelsen. Målen är relaterade till resultat, volymtillväxt, arbetande kapital, kassaflöde och hållbarhet. Samtliga medlemmar i koncernledningen har samma mål för årlig rörlig ersättning i syfte att främja aktieägarnas intressen, företagets värdegrund och gemensamt sträva efter att uppnå bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och en hållbar utveckling av företaget.

Långsiktig rörlig kontant ersättning

Utöver grundlön och ovan årlig rörlig ersättning kan ledande befattningshavare erhålla en långsiktig rörlig ersättning som belönar tydligt målrelaterade mätbara prestationer samt är villkorad av fortsatt anställning vid utgången av intjäningsperioden (med vissa sedvanliga undantag). Kriterierna för utbetalning av ska vara utformade så att de främjar Arjos affärsstrategi och långsiktiga intressen inkl. dess hållbarhet, genom att ha en tydlig koppling till affärsstrategin. Kriterierna för långsiktig rörlig ersättning är relaterade till resultat per aktie, justerat för eventuella förvärv, avyttringar, omstruktureringskostnader och/eller andra väsentliga kostnader avengångskaraktär. Genom att koppla målen till aktieägarintressen skapas en intressegemenskap som ytterligare syftar till att främja Arjos affärsstrategi och långsiktiga intressen. Intjäningsperioden för långsiktig rörlig ersättning ska vara minst tre verksamhetsår och vara maximerad till 100% av ett års grundlön för varje treårsperiod, dvs en tredjedels årslön per år. Ledande befattningshavare i koncernledningen ska återinvestera minst 50 % av utbetalningen (netto, efter skatt) av långsiktig rörlig ersättning i Arjo aktier, till dess att ett belopp motsvarande en årslön (brutto) har återinvesterats i aktier i bolaget. De ledande befattningshavarna ska behålla dessa aktier i minst tre år från investeringstidpunkten.

Fastställande av utfall för rörlig ersättning m.m.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanter ersättning har avslutats ska styrelsen på förslag av ersättningsutskottet fastställa i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. I sin bedömning av uppfyllda kriterier har styrelsen på förslag av ersättningsutskottet möjlighet att medge undantag från uppställda mål på de grunder som anges i punkt 5 nedan. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen med de eventuella justeringar som styrelsen på förhand fastställt vid implementeringen av programmet. Rörlig kontant ersättning kan utbetalas efter avslutad mätperiod.

Arjo arbetar aktivt med att säkerställa att bolaget sköts på ett så hållbart, ansvarsfullt och effektivt sätt som möjligt samt att tillämplig lagstiftning och övrigt regelverk följs. Arjo tillämpar också internaregler som innefattar en uppförandekod och olika koncernomfattande styrdokument (policys, instruktioner och riktlinjer) på en rad områden. Någon rörlig ersättning ska inte utgå, eller rörlig ersättning ska kunna krävas åter, om ledande befattningshavare agerat i strid med dessa regler, principer eller bolagets uppförandekod. Någon rörlig ersättning ska ej utgå om resultat före skatt är negativt. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Annan rörlig ersättning

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang endast görs i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50% av grundlönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av Styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Pension

För verkställande direktören ska pensionsförmåner vara premiebestämda. Pensionspremierna förpremiebestämd pension ska uppgå till högst 35% av den fasta grundlönen. Rörlig kontanter ersättning ska inte vara pensionsgrundande.

Övriga ledande befattningshavares pensionsförmåner ska vara premiebestämda och pensionspremien ska vara uppgå till högst 30% av den fasta grundlönen. Ledande befattningshavare anställda i Sverige ska omfattas av ITP 1 eller ITP 2, dock inom ramen för det premiebestämda löftet. Rörlig kontantersättning ska endast vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren.

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

Övriga förmåner

Övriga förmåner, t.ex. tjänstebil, sjukvårdsförsäkring eller företagshälsovård, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Det samlade värdet av dessa förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10% av den fasta grundlönen.

Villkor vid uppsägning

Ledande befattningshavare ska vara anställda tillsvidare. Vid uppsägning av Verkställande Direktören från bolagets sida ska det gälla en uppsägningstid om tolv (12) månader. Vid uppsägning av andra ledande befattningshavare från bolagets sida ska det gälla en uppsägningstid om högst tolv (12) månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex (6) månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Ledande befattningshavare ska kunna ersättas för konkurrensbegränsande åtaganden efter anställningens upphörande dock endast i den mån avgångsvederlag inte utgår för motsvarandetidsperiod. Sådan ersättning ska syfta till att ersätta befattningshavaren för skillnaden mellan den månatliga grundlönen vid tidpunkten för uppsägningen och den (lägre) månatliga inkomst som erhålls, eller skulle kunna erhållas, genom nytt anställningsavtal, uppdrag eller egen verksamhet. Ersättningen får betalas under den tid som det konkurrensbegränsande åtagandet är tillämpligt som längst under en period om tolv (12) månader efter anställningens upphörande. Ersättning för konkurrensbegränsande åtaganden får uppgå till som högst 60% av medarbetarens grundlön med avdrag för annan inkomst.

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 totala ersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag. Detta underlag har använts för att utvärdera skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av avståndet mellan ledande befattningshavarens ersättning och övriga anställdas ersättning redovisas i ersättningsrapporten.

4. Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har sedan tidigare ett inrättat ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa riktlinjer är föremål för översyn årligen av styrelsen och läggs fram för beslut vid årsstämman vid förslag om ändringar eller åtminstone vart fjärde år. 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.

5. Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar detta 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.

Malmö i mars 2024

Styrelsen för Arjo AB (publ)