

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor till ledande befattningshavare

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning inför årsstämman 2025 överensstämmer med de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2021, med undantag för smärre redaktionella ändringar till följd av bland annat ändring av företagsnamnet till HAKI Safety AB.

Riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor till ledande befattningshavare

Riktlinjerna omfattar de personer som ingår i HAKI Safetys koncernledning. Riktlinjerna är framåtblickande, det vill säga de gäller för avtalad ersättning och ändringar av redan avtalad ersättning, efter det att riktlinjerna har antagits av årsstämman 2025. Dessa riktlinjer gäller inte för någon ersättning som beslutats eller godkänts av årsstämman.

HAKI Safety är en internationell industrikoncern med fokus på säkerhetsprodukter och -lösningar som skapar säkra förhållanden för alla som arbetar i krävande miljöer. Bolaget erbjuder ett brett utbud av produkter och lösningar inom arbetsplatssäkerhet och systemställningar samt digitala och tekniska lösningar som hjälper kunderna att uppnå säkerhet och effektivitet i deras olika miljöer. Produkterna utvecklas, tillverkas och säljs till kunder verksamma inom infrastruktur, energi, industri, flyg, tåg samt bygg och anläggning i främst Europa och Nordamerika. HAKI Safety arbetar för att fortsätta utveckla och stärka koncernen utifrån sju strategiska hörnstenar, som såväl enskilt som tillsammans bidrar till att koncernen uppnår sina mål. För ytterligare information om bolagets strategi, se senaste årsredovisning på www.hakisafety.se/investerare/rapporter-presentationer.

En förutsättning för att framgångsrikt genomföra HAKI Safetys strategi och tillvarata koncernens långsiktiga intressen är att HAKI Safety kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att HAKI Safety kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer gör det möjligt att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig kontantlön som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja koncernens strategi och långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsprofil.

Typer av ersättning

HAKI Safety ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Kompensationen till ledande befattningshavare får bestå av fast kontantlön, rörlig kontantlön, pension samt övriga ersättningar och förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Rörlig kontantlön kan utgå i syfte att skapa incitament för uppnående av specificerade mål. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantlön ska kunna mätas under en period om ett eller flera år. Den rörliga kontantlönen ska inte överstiga 40 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under mätperioden för sådana kriterier.

Ledande befattningshavare ska ha rätt till pensioner, innefattande sjukförsäkring, vilka ska vara avgiftsbestämda. Rörlig kontantlön ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Övriga ersättningar och förmåner ska vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta för ledande befattningshavare att fullgöra sina arbetsuppgifter. Exempel på övriga ersättningar och

förmåner är sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Upphörande av anställning

Vid anställnings upphörande ska uppsägningstiden vara lägst tre och högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två år för verkställande direktören och ett år för övriga ledande befattningshavare.

Kriterier för utdelning av rörlig kontantlön m.m.

Den rörliga kontantlönen ska vara kopplad till specificerade, förutbestämda och mätbara mål som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar HAKI Safety's strategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsprofil, genom att exempelvis, vilket är fallet för närvarande, ha en tydlig koppling till rörelseresultat och strategiska förvärv.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantlön avslutats ska fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantlön till verkställande direktören. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av HAKI Safety senast offentliggjorda finansiella informationen.

Lön och anställningsvillkor för medarbetare

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer för ersättning har nuvarande löne- och anställningsvillkor för HAKI Safety's medarbetare beaktats. Information om medarbetarnas totalersättning, ersättningens delar samt ökning och tillväxttakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av huruvida riktlinjerna och begränsningarna i dem är rimliga.

Beslutsprocessen för att fastställa, granska och införa riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. 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 årsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i koncernen.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och dess ledande befattningshavare. Styrelsen har delegerat till ersättningsutskottet att förhandla ersättning med VD och till VD att förhandla ersättning med övriga i koncernledningen. Slutliga avtal redovisas för styrelsen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Undantag från riktlinjerna

Styrelsen får tillfälligt frånga ovanstående riktlinjer, helt eller delvis, om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose HAKI Safety's långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsstrategi, eller säkerställa

koncernens ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om undantag från riktlinjerna.

Aktieägarnas synpunkter

Styrelsen har inte erhållit några synpunkter från aktieägarna på riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare.