

## Styrelsens i Christian Berner Tech Trade AB (publ) förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

### *Tillämpningsområde*

Dessa riktlinjer omfattar medlemmarna i koncernledningen i Christian Berner Tech Trade AB (publ). Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Till förtydligande understryks att riktlinjerna inte omfattar ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Dessa riktlinjer omfattar även styrelseledamöter valda av bolagsstämman i Christian Berner Tech Trade AB. Styrelseledamöter har möjlighet att uppbära kontantersättning från bolaget utöver styrelsearvode för tjänster utförda för bolaget. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande det av stämman beslutade styrelsearvodet.

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.

### *Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Bolagets affärsidé är i korthet att erbjuda tekniska lösningar, produkter och service till företag och offentliga verksamheter i de nordiska länderna. Bolagets erbjudande gör kunderna mer konkurrenskraftiga och förenklar deras vardag, genom kvalificerad behovsanalys, rådgivning, service och utveckling. Bolagets främsta konkurrensfördelar är hög teknisk kompetens, servicenivå och leveranssäkerhet.

Bolaget har satt upp tydliga mål för försäljningstillväxt och utdelning till aktieägarna, och bolagets strategi för att nå målen är att arbeta efter följande huvudpunkter;

- ökad mervärdesförsäljning,
- fokus på miljöteknik,
- tydlig tillväxtstrategi,
- långsiktiga samarbeten med ledande leverantörer och starka marknadspositioner,
- säljorganisation med hög teknisk kompetens, och
- decentraliserad organisation med stark lokal förankring.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se [www.christianberner.com/om-oss/affarsmodell/](http://www.christianberner.com/om-oss/affarsmodell/)

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Christian Berner Tech Trade AB kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning.

Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig kontanterersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Bolaget har till dags dato inte inrättat några långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

#### *Formerna av ersättning m.m.*

Ersättningen till den verkställande direktören och ledande befattningshavare ska bestå av fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra sedvanliga icke-monetära förmåner.

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

#### *Fast kontantlön*

Varje medlem i koncernledningen ska erbjudas en fast kontantlön som är marknadsmässig i förhållande till arbetets svårighetsgrad, befattningshavarens erfarenhet, kompetens, ansvar och kvalitativa prestation. Fast kontantlön revideras som huvudregel årligen.

#### *Rörlig kontanterersättning*

Den rörliga kontanterersättningen ska beakta individens ansvarsnivå och grad av inflytande. Storleken på den rörliga ersättningen ska baseras på individens procentuella uppfyllelse av uppställda mål. Den rörliga kontanterersättningen får maximalt motsvara 42 procent av den fasta årliga kontantlönen för den verkställande direktören och maximalt 25 procent av den fasta årliga kontantlönen för övriga ledande befattningshavare.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning ska kunna mätas under en period om ett år.

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter under förutsättning att sådana arrangemang endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 40 procent av den fasta årliga kontantlönen och inte utges mer än en gång per år och individ. Beslut om ytterligare kontant ersättning ska beslutas av styrelsen.

#### *Pension*

Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner eller ITP-plan, i vissa fall med tillägg. Pensionspremierna som betalas av bolaget ska uppgå till maximalt 40 procent av ledande befattningshavares fasta årliga kontantlön, om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontanterersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren.

### *Icke-monetära förmåner*

Andra sedvanliga icke-monetära förmåner kan innefatta till exempel sjukförsäkring, livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån.

Premier och andra kostnader i anledning av andra sedvanliga icke-monetära förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen för ledande befattningshavare.

### *Upphörande av anställning*

Vid upphörande av anställning får uppsägningstiden för verkställande direktören och övriga befattningshavare vara högst sex månader, oavsett om uppsägning sker av bolaget eller av befattningshavaren själv. Om bolaget avslutar anställningen kan avgångsvederlag utgå till den verkställande direktören högst motsvarande den fasta kontantlönen för sex månader.

### *Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning m.m.*

Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela bolaget, vilka kan vara finansiella eller icke-finansiella.

Den rörliga kontantersättningen till VD ska till 100 procent vara beroende av utfall EBITA på koncernnivå.

Den rörliga ersättningen för övriga ledande befattningshavare ska till 80 procent vara beroende av utfall av EBITA till viss del hänförligt till koncernen och till övervägande del hänförligt till det aktuella koncernbolag i vilket den ledande befattningshavaren verkar. 20 procent av den rörliga kontantersättningen för övriga ledande befattningshavare är beroende av uppfyllelse av individuella mål vilka är icke-finansiella och vilka har tydliga kopplingar till genomförande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga mål (inklusive dess hållbarhet) eller främjar den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling. Det är styrelsens uppfattning att kombinationen av individuella icke-finansiella mål samt finansiella mål hänförliga dels till koncernen, dels till det koncernbolag där den ledande befattningshavaren har störst möjlighet att påverka, bidrar positivt till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen 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.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal och med de begränsningar som kan följa därav helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Christian Berner Tech Trade AB har beslutat att ersättningsutskottets uppgifter ska utföras av styrelsen i sin helhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer, samt vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa, har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättnings sammansättning samt ersättnings ökning och ökningstakt över tid utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag.

### *Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna*

Mot bakgrund av att styrelsen har beslutat att de uppgifter som normalt faller på ett ersättningsutskott ska utföras av styrelsen i sin helhet ska styrelsen upprätta förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare vid behov eller åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman.

Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen i dess egenskap av ersättningsutskott 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.

### *Frångående av riktlinjerna*

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga 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.

### *Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning*

Det totala utfallet för rörlig kontantersättning till ledande befattningshavare för 2019, enligt riktlinjer från bolagsstämman 2019, uppgick till 461 tkr, vilket motsvarar 17 procents utfall mot maximalt utfall. Alla ersättningsåtaganden har därmed förfallit till betalning och inga ersättningsåtaganden kvarstår.

Den beräknade maximala kostnaden för rörlig ersättning till ledande befattningshavare, vid fullt utfall och nuvarande koncernledning, uppgår för 2020 till ca 3,0 mkr.

Mölnlycke den 20 mars 2020

Styrelsen