

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar bolagsledningen för Opus Group AB (publ). Med bolagsledning avses verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen. Riktlinjerna är framåtblickande och ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte sådana ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är att vara en global, ledande aktör inom bilprovning och support av avancerade fordon genom ett starkt fokus på kundservice och innovativ teknik, och därmed hjälpa till att bevara miljön och i slutändan skydda människors liv. För ytterligare information om företagets affärsstrategi, se www.opus.global.

Ett långsiktigt framgångsrikt och hållbart genomförande av bolagets affärsstrategi 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.

I koncernen har inrättats långsiktiga incitamentsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Incitamentsprogrammen omfattar ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom koncernen. För mer information om dessa incitamentsprogram, se www.opus.global.

Rörliga kontantersättningar som omfattas av dessa riktlinjer ska även de syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter:

- fast ersättning
- rörlig ersättning
- pensionsförmåner
- andra förmåner.

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

Fast ersättning

Varje ledande befattningshavare ska erhålla fast ersättning, dvs. en fast månadslön. Detta representerar förutsebar ersättning som bidrar till att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare. Den fasta ersättningen till ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftig och baseras på den enskildes erfarenhet, ansvarsområden och prestation. Den fasta ersättningen ska normalt ses över årligen och ska utgöra grunden för beräkningen av rörliga ersättningar.

Rörlig ersättning

I tillägg till den fasta ersättningen kan ledande befattningshavare erhålla rörlig ersättning, dvs kontant ersättning. Den rörliga ersättningen ska baseras på resultatutvecklingen eller andra förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Kriterierna kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling. Som huvudregel ska 50 procent av den rörliga ersättningen baseras på överträffande av budgeterat EBITDA och 50 procent ska baseras på individuella förutbestämda och mätbara kriterier. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga ersättningen kan uppgå till högst 75 procent av den totala fasta ersättningen under mätperioden för kriterierna.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning avslutats ska det bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontanterersättning till verkställande direktören. Vad avser rörlig kontanterersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Finansiella mål ska bedömas baserat på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Pension

Pensionsförmåner, inklusive sjukvårdsförsäkring, ska vara konkurrenskraftiga och ska betalas i enlighet med lagar, kollektivavtal (som kan innebära en rätt till förtidspensionering) och, i förekommande fall, praxis i det land där ledande befattningshavaren är stadigvarande bosatt. Pensionsförmåner ska, som huvudregel, vara premiebestämda och pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta ersättningen. Rörlig kontanterersättning ska inte vara pensionsgrundande såtillvida det inte krävs enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser.

Andra förmåner

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader hänförliga till sådana förmåner får högst uppgå till 15 procent av den årliga fasta ersättningen.

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

Verkställande direktören i Opus Group AB har ett treårigt anställningsavtal som ingicks i början av 2018 och löper till och med 31 december 2020. Vid bolagets uppsägning av verkställande direktören utgår avgångsvederlag motsvarande 12 månaders normal ersättning.

Vid bolagets uppsägning av andra ledande befattningshavare gäller högst 12 månaders uppsägningstid. För övriga ledande befattningshavare gäller som utgångspunkt att inga avgångsvederlag ska betalas, oavsett vilken part som initierar uppsägningen. Normal lön utgår under

uppsägningstiden. Vid uppsägning från verkställande direktörens sida får uppsägningstiden inte överstiga sex månader och inget avgångsvederlag utgår.

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, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Skillnad i, och utveckling av, ersättningar för ledande befattningshavare och ersättningar för andra anställda kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

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. Styrelsen 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 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.