

Styrelsens i NYAB AB förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för NYAB AB ("Bolaget") föreslår att årsstämman 2026 beslutar att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Omfattning och tillämplighet

Dessa riktlinjer gäller ersättning till Bolagets ledande befattningshavare, det vill säga styrelseledamöter, verkställande direktören (inklusive eventuella vice verkställande direktörer) och övriga medlemmar av Bolagets koncernledning. Riktlinjerna gäller ersättningar som avtalats och ändringar av redan avtalade ersättningar efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026. Riktlinjerna gäller inte ersättningar som beslutats eller godkänts av bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla tills nya riktlinjer antas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

En förutsättning för att framgångsrikt genomföra Bolagets affärsstrategi och säkra dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. För detta ändamål är det nödvändigt att Bolaget erbjuder konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer gör det möjligt för Bolaget att erbjuda ledande befattningshavare konkurrenskraftig totalersättning. För mer information om Bolagets affärs- och hållbarhetsstrategi, se Bolagets årsredovisningar och hållbarhetsrapporter.

Former av ersättning

Den sammanlagda ersättningen för varje ledande befattningshavare ska baseras på marknadsmässiga villkor, vara konkurrenskraftig och återspegla den enskildes prestationer och ansvar. Ersättningen kan bestå av fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner

Fast lön

Den fasta lönen ska fastställas baserat på faktorer som kompetens, erfarenhet, ansvar och prestation. Lönenivån bör fastställas genom att jämföra lönen med liknande befattningar inom en definierad jämförelsegrupp. Den fasta lönen ska ses över årligen.

Rörlig ersättning

Rörlig aktierelaterad ersättning

Bolaget kan erbjuda aktierelaterade eller aktiekursrelaterade ersättningar. Sådana program antas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Det finns

för närvarande pågående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Bolaget och dess dotterbolag.

Rörlig kontantersättning

Bolaget kan erbjuda prestationsbaserad, kortsiktig rörlig kontantersättning. Sådan ersättning får inte överstiga 80 procent av den fasta årslönen för den verkställande direktören och 60 procent av den fasta årslönen för övriga ledande befattningshavare. Variabel kontant ersättning ska kopplas till definierade och mätbara kriterier, som kan vara finansiella eller icke-finansiella, och ska alltid kopplas till Bolagets resultat. Dessa kriterier ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och resultat samt dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

Särskilda arrangemang

Bolaget kan i exceptionella fall bevilja engångsersättning. Sådan ersättning ska ges på individuell basis, utslutande i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare, och får inte överstiga 100 procent av den enskildes fasta årslön i kombination med den maximala rörliga kontantersättningen. Engångsersättning får beviljas högst en gång per år per person. Varje sådant arrangemang måste dokumenteras tydligt och godkännas i enlighet med Bolagets förvaltningsrutiner.

Utöver den ersättning som beslutas av bolagsstämman kan en styrelseledamot erhålla ersättning för uppdrag utförda för Bolaget eller dess dotterbolag utanför styrelsearbetet. Styrelsen kan besluta att ingå ett avtal med styrelseledamoten eller dennes anknutna Bolag om utförandet av enskilda sådana uppdrag eller ingå ett ramavtal. Ersättningen för uppdrag för Bolaget eller dess dotterbolag som en styrelseledamot utför utanför styrelsearbetet ska vara baserad på marknadsmässiga villkor.

Rätt att hålla inne eller återkräva ersättning

Villkoren för rörlig ersättning ska formuleras så att styrelsen behåller rätten att (i) begränsa, skjuta upp eller avstå från att betala ut rörlig ersättning vid exceptionella finansiella eller ekonomiska omständigheter där en sådan åtgärd anses motiverad för att skydda Bolagets långsiktiga intressen, och (ii) hålla inne eller återkräva rörlig ersättning som har tilldelats eller betalats ut på grundval av information som senare visar sig vara väsentligt felaktig, eller där utbetalningen har påverkats av missförhållanden eller försummelse från den ledande befattningshavarens sida.

Pensionsförmåner

För den verkställande direktören och andra ledande befattningshavare ska pensionsförmånen vara premiebestämd och pensionspremierna får inte överstiga 35 procent av den fasta årslönen.

Övriga förmåner

Övriga förmåner kan till exempel vara livförsäkring, sjukförsäkring och tjänstebilsförmån. Sådana förmåner får inte överstiga 15 procent av den fasta årslönen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

När anställningen avslutas av Bolaget eller dess dotterbolag får uppsägningstiden inte överstiga 9 månader och eventuellt avgångsvederlag får inte överstiga 12 månaders fast lön. När anställningen avslutas av den ledande befattningshavaren får uppsägningstiden inte överstiga nio månader och inget avgångsvederlag ska utbetalas.

Beaktande av ersättning till Bolagets anställda

Vid framtagandet av förslaget till dessa riktlinjer har de anställningsvillkor som tillämpas inom Bolaget som helhet använts som riktmärke, enligt principen att ersättningspaketen för alla NYAB-anställda ska baseras på befattningens komplexitet och ansvar, prestation och marknadspraxis. I allmänhet erbjuds samma kombination av ersättningskomponenter, såsom fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner, inom NYAB.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen kan från tid till annan inrätta ett ersättningsutskott. Om en sådan kommitté inte har inrättats ska kommitténs uppgifter utföras av styrelsen.

Utskottets uppgifter omfattar att förbereda styrelsens beslut om att föreslå riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska när det finns behov av betydande ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år, utarbeta ett förslag till riktlinjer och lägga fram det för bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även övervaka och utvärdera program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt de aktuella ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i Bolaget.

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning kan styrelsens ordförande också vara ordförande i ersättningsutskottet och övriga ledamöter i ersättningsutskottet som väljs av bolagsstämman ska vara oberoende i förhållande till Bolaget och dess ledande befattningshavare.

Den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska inte delta i styrelsens eller ersättningsutskottets behandling av och beslut om ersättningsfrågor i den mån de själva berörs av sådana frågor.

Beslut om ersättning till den verkställande direktören fattas av styrelsen på förslag från ersättningsutskottet, och beslut om ersättning till övriga ledande befattningshavare fattas av ersättningsutskottet. Beslut om ersättning för styrelsearbete till styrelseledamöter fattas av bolagsstämman.

Anpassning till lokala regler

Ersättning för anställningar som omfattas av andra regler än svenska kan justeras i vederbörlig ordning för att uppfylla tvingande regler eller etablerad lokal praxis, med beaktande, i den mån det är möjligt, av det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen kan besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett specifikt fall finns särskilda skäl för frångåendet och om frångåendet är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets finansiella bärkraft. I enlighet med ovanstående ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att förbereda styrelsens beslut i ersättningsrelaterade frågor. Detta inkluderar eventuella beslut om frångående från riktlinjerna.