



RUGVISTA

STYRELSENS FÖRSLAG TILL NYA RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att reviderade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande ska antas av årsstämman. I jämförelse med de sedan tidigare gällande riktlinjerna innebär förslaget att ersättning till ledande befattningshavare i tillägg till befintliga ersättningskomponenter även får bestå av rörlig kontantersättning, att vederbörliga anpassningar får göras för att följa tvingande regler eller etablerad lokal praxis, och vissa mindre redaktionella ändringar.

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare i Rugvista Group, vilka utgörs av de personer som från tid till annan ingår i bolagets ledningsgrupp. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna blivit gällande enligt bolagsstämmans beslut. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar göras för att följa tvingande regler eller etablerad lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande syfte och ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

I den mån styrelseledamot utför arbete för bolaget vid sidan av styrelseuppdraget ska dessa riktlinjer gälla även för eventuell ersättning (t.ex. konsultarvode) för sådant arbete.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets *business vision* är att bli navet inom den europeiska mattindustrin. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolagets *people vision* är att attrahera, motivera och behålla extraordinära personer vilket också utgör plattformen för att hålla bolagets viktigaste tillgång, sina medarbetare, motiverade och glada över att vara del av bolaget. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

I bolaget har tidigare inrättats aktierelaterade incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner. Programmen har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller det långsiktiga incitamentsprogrammet, baserat på teckningsoptioner, som styrelsen föreslagit att årsstämman 2023 ska anta. Programmen omfattar Rugvista Groups bolagsledning och andra nyckelpersoner inom Rugvista-koncernen. Programmen syftar till att deltagarna ska ges möjlighet att ta del av den långsiktiga värdetillväxten för bolagets aktieägare, som deltagarna medverkar till att skapa. Utfallen av programmen relaterar till utvecklingen av bolagets aktiekurs på Nasdaq First North Premier Growth Market och för deltagande i programmen krävs egen investering samt flerårig innehavstid. För mer information om programmen, se Rugvista Groups hemsida, <https://www.rugvistagroup.com/sv/>. Eventuella framtida aktierelaterade incitamentsprogram kommer att beslutas av bolagsstämman.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska 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 kontantersättning, rörlig kontantersättning (bonus), pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver och oberoende av dessa riktlinjer besluta om exempelvis aktie- och



RUGVISTA

aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast ersättning

Fast kontantersättning ska vara marknadsmässig och fastställas utifrån den enskilda befattningshavarens ansvar, befogenhet, kompetens och erfarenhet.

Rörlig ersättning

Utöver fast kontantersättning får rörlig kontantersättning utgöra en komponent av ersättning till ledande befattningshavare. Beslut om att rörlig ersättning ska utgöra en komponent av ersättning ska fattas av styrelsen.

Rörlig kontantersättning under dessa riktlinjer ska kopplas till ett eller flera förutbestämda och mätbara kriterier utformade så att bolagets strategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller befattningshavarens långsiktiga utveckling främjas. Kriterier kan vara finansiella, icke-finansiella, individuella och/eller kollektiva, kvantitativa, och/eller kvalitativa. Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantersättningen.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska styrelsen utvärdera i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts.

Rörlig kontantersättning kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten utbetalning.

Extraordinär ersättning

Ytterligare kontant ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och 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 50 procent av den fasta årliga kontantlönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen.

Pensionsförmåner

Pensionsförmån, innefattande sjukförsäkring, för den verkställande direktören ska vara premiebestämd och pensionspremierna ska uppgå till högst 30 procent av verkställande direktörens fasta årliga kontantlön. Övriga ledande befattningshavare ska omfattas av ITP1 enligt gällande kollektivavtal, eller motsvarande pensionsförmån. För ledande befattningshavare som omfattas av ITP1 ska försäkringspremierna baseras på befattningshavarens fasta årliga kontantlön och annan pensionsgrundande inkomst enligt ITP1. ITP1 innebär att bolaget betalar en premie om 4,5 procent av befattningshavarens pensionsgrundande lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp samt 30 procent av pensionsgrundande lön därutöver. Därutöver kan övriga ledande befattningshavare erhålla ytterligare premiebestämd pensionsavsättning i form av ett fast månatligt belopp, vilket högst kan uppgå till 6 procent av den gällande fasta månatliga kontantlönen vid fastställandet av sådan pensionsavsättning.

Andra förmåner

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Ersättning till styrelseledamöter

För det fall styrelseledamot utför tjänster för bolaget utöver styrelsearbetet kan särskilt kontant arvode för detta betalas (konsultarvode) förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Det årliga konsultarvodet ska vara marknadsmässigt och sättas i relation till nyttan för



RUGVISTA

bolaget och får, för respektive styrelseledamot, aldrig överstiga tre gånger gällande styrelsearvode. Ersättning till styrelseledamot, liksom övriga villkor, beslutas av styrelsen.

Upphörande av anställning

Vid upphörande av anställning får uppsägningstiden vara högst sex månader, om inte annat följer av tvingande lag eller kollektivavtal. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för femton månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som konkurrensförbudsåtagandet gäller, vilket ska vara högst tolv månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för anställda i Rugvista-koncernen 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.

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 eventuella rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, 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 ledande befattningshavare, i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelse från 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.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter har beaktats

De gällande riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare antogs vid bolagsstämman den 11 februari 2021. De inför årsstämman 2023 föreslagna riktlinjerna är i stora delar likalydande med de riktlinjer som beslutades av bolagsstämman den 11 februari 2021, dock att (i) rörlig kontanterersättning ska kunna utgå under de förutsättningar som anges ovan i dessa riktlinjer, och att (ii) beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar göras för att följa tvingande regler eller etablerad lokal praxis.

Inga synpunkter på ersättningsriktlinjerna har framkommit i samband med stämmobehandling.



Malmö i april 2023

Styrelsen i RugVista Group AB (publ)