**STYRELSENS FÖRSLAG till Beslut om antagande av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen föreslår att stämman beslutar om att anta följande riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare.

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, inklusive långsiktiga personaloptions- och teckningsoptionsprogram.

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***

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsagenda, 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.

För information om bolagets affärsstrategi, se bolagets webbplats: [www.acroud.com](http://www.acroud.com).

***Formerna för ersättning m.m.***

Ersättningen ska vara marknadsmässig och utgörs av fast lön, pensionsförmåner och andra förmåner. Rörlig ersättning kan utgå efter styrelsens beslut. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar eller personaloptionsprogram och teckningsoptionsprogram.

För verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, samt andra förmåner, innefattande bl.a. sjukvårdsförsäkring och företagshälsovård samt friskvårdsbidrag, utgå enligt sedvanliga principer på Malta och uppgå till totalt högst 20 procent av den fasta årliga lönen för den verkställande direktören och totalt högst 20 procent av den fasta årliga lönen för övriga ledande befattningshavare.

För ledande befattningshavare vilka är stationerade i ett annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälig omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga lönen.

Rörlig ersättning kan utgå i form av bonus efter styrelsens beslut och ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara, finansiella eller icke-finansiella, mål som främjar bolagets affärsstrategi. Eventuell rörlig ersättning kan utgå om högst 30 procent av den fasta lönen under mätperioden för den verkställande direktören och högst 30 procent av den fasta lönen under mätperioden för övriga ledande befattningshavare. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett eller flera år.

***Uppsägningstid och avgångsvederlag***

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst sex månader för den verkställande direktören samt CFO och högst tre månader för övriga ledande befattningshavare. Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för tolv månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

***Lön och anställningsvillkor för anställda***

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för koncernens anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och 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 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 bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. 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 ska ha rätt att frångå de av årsstämman beslutade 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 hållbarhetsagenda, 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 föreligger inga beslutade ersättningar som ännu inte förfallit till betalning.

.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Stockholm i maj 2024

**ACROUD AB (publ)**

*Styrelsen*