

Punkt 14: Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Asmodee Group AB, org.nr 559273-8016 ("Bolaget") föreslår, efter rekommendation från ersättningsutskottet, att årsstämman antar följande riktlinjer.

Allmänt

Dessa riktlinjer gäller för Bolagets VD, CFO och andra ledande befattningshavare som ingår i Bolagets koncernledning, samt för eventuell ersättning till styrelseledamöter utöver godkända styrelsearvoden. Dessa riktlinjer ska gälla för ersättningar som kan komma att avtalas eller ändringar i redan överenskomna ersättningar efter det att riktlinjerna har antagits av bolagsstämman. Riktlinjerna gäller inte ersättningar som särskilt beslutats av bolagsstämman eller ersättningar i form av aktier, teckningsoptioner, konvertibler eller andra aktierelaterade instrument såsom syntetiska optioner eller personaloptioner som kräver särskilt godkännande av bolagsstämman. De ger detaljerade instruktioner om implementeringen av ersättningskomponenterna och säkerställer konsekvent tillämpning i hela koncernledningen. Dessa riktlinjer kan kompletteras med en policy för ersättning till ledande befattningshavare som godkänts av Bolagets styrelse.

Främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Riktlinjerna ska bidra till att skapa förutsättningar för Bolaget att rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare för att framgångsrikt genomföra Bolagets affärsstrategi och uppnå Bolagets långsiktiga intressen, bland annat hållbarhet. Riktlinjerna ska också verka för ett ökat intresse för verksamheten och resultatet som helhet samt öka motivationen för koncernledningen och öka känslan av tillhörighet till koncernen. Riktlinjernas syfte är vidare att skapa samstämmighet mellan Bolagets aktieägare och koncernledningen. De ska bidra till god etik och kultur inom koncernen.

För att uppnå Bolagets affärsstrategi måste den totala årliga ersättningen vara marknadsbaserad och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där medlem av koncernledningen är verksam, samt ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenhet. Dessutom bör exceptionella prestationer återspeglas i den totala ersättningen. Ersättningen ska bestå av fast grundlön, kortsiktiga incitament, långsiktiga incitament och andra sedvanliga förmåner och pensionsförmåner. Fasta och rörliga incitament ska vara relaterade till befattningshavarens ansvar och befogenhet och ses över årligen.

Vid utarbetandet av förslaget till dessa riktlinjer har de anställningsvillkor som tillämpas inom hela koncernen använts som riktmärke, i enlighet med principen att ersättningspaketen för alla anställda i koncernen ska baseras på komplexiteten i befattningen, prestationer och marknadspraxis. I allmänhet erbjuds samma kombination av ersättningskomponenter inom hela koncernen.

1. Grundlön

Bestämning: Grundlöner fastställs årligen baserat på befattningshavarens roll, ansvar, erfarenhet och relevanta marknadsriktmärken. Ersättningsutskottet ska årligen se över lönenivåerna för att säkerställa att de är konkurrenskraftiga.

Justering: Justeringar av grundlöner kan göras baserat på förändringar i ansvar, marknadsförhållanden, inklusive årlig inflationsjustering, eller individuella prestationer, inklusive en årlig prestationsutvärdering på resultat med förbehåll för godkännande av ersättningsutskottet.

2. Kortsiktiga incitament

Behörighet: VD för Bolaget och de andra medlemmarna i Bolagets koncernledning är berättigade till årliga prestationsbaserade bonusar.

Prestationsmått: Kortsiktiga incitament kan vara kopplade till uppnåendet av specifika finansiella och/eller operativa mål som fastställs i början av varje räkenskapsår av ersättningsutskottet med stöd av VD. Mätvärden kan omfatta, men är inte begränsade till:

Finansiella: Intäktsstillväxt, resultat per aktie, avkastning på eget kapital, rörelseresultat före räntor, skatter, av- och nedskrivningar (EBITDA)

Icke-finansiella: Strategiska måluppfyllelser, kriterier för miljö-, samhällsansvar- och bolagsstyrningsfrågor, medarbetarengagemang, kulturbidrag eller innovation osv.

Specifika individuella mål ska fastställas och dokumenteras av ersättningsutskottet eller VD, enligt vem som beslutar om ersättningen, innan prestationsperioden påbörjas.

Beräkning: Bonusar beräknas som en procentandel av grundlönen, med definierade tröskelvärden, mål och maximala utbetalningsnivåer. Kontantbaserad rörlig ersättning ska intjänas och utbetalas på proportionell grund utifrån antalet arbetsmånader och dagar sedan första anställningsdagen, förutsatt att anställningen i koncernen påbörjas senast den 1 januari. Om anställningen i koncernen påbörjas efter den 1 januari kommer all rätt till kontantbaserad rörlig ersättning att beräknas från och med nästkommande räkenskapsår. Eventuell rörlig kontant ersättning får inte överstiga 50 procent av den fasta årliga grundlönen. Den rörliga kontanta ersättningen kan dock motsvara upp till 100 procent av en ledande befattningshavares fasta årliga grundlön om det är berättigat av extraordinära arrangemang i det enskilda fallet.

När den mätbara perioden för uppfyllande av kriterierna för utbetalning av kortsiktiga incitament har löpt ut ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Styrelsen ansvarar, efter rekommendation från ersättningsutskottet, för bedömningen av rörlig ersättning till VD för Bolaget. VD för Bolaget ansvarar för bedömningen av rörlig ersättning till övriga medlemmar i koncernledningen. När det gäller finansiella mål ska utvärderingen baseras på Bolagets senaste offentligt tillgängliga finansiella information.

Betalning: Utbetalning av kortsiktiga incitament görs årligen, vanligtvis kontant och beroende på yrkesroll, efter godkännande av ersättningsutskottet.

Klausul om återbetalning (s.k. Clawback): Ersättningsutskottet förbehåller sig rätten att justera eller återkräva redan utbetalda kortsiktiga incitamentsersättningar om sådana betalningar har gjorts av misstag, baserat på avsiktligt förfalskade uppgifter eller vid väsentlig omräkning av Bolagets finansiella resultat.

3. Långsiktiga incitament

Behörighet: Befattningshavare som ingår i koncernledningen, inklusive men inte begränsat till VD för Bolaget och CFO för Bolaget, kan vara berättigade till kontantbaserade och/eller aktiebaserade långsiktiga incitament. Alla aktiebaserade långsiktiga incitament kräver särskilt godkännande av bolagsstämman, och icke-aktiebaserade långsiktiga incitament kräver godkännande av styrelsen.

Typ av ersättningar: Långsiktiga incitament kan omfatta kontantutbetalningar, prestationsaktier, aktier, teckningsoptioner, konvertibler eller andra aktierelaterade instrument såsom syntetiska optioner eller personaloptioner. Alla icke kontantbaserade ersättningar kräver särskilt godkännande av bolagsstämman. Alla kontantbaserade långsiktiga incitamentsersättningar kräver godkännande av styrelsen. Ersättningarna kan fastställas årligen av ersättningsutskottet, som i händelse av en struktur baserad på aktier eller aktierelaterade instrument ska hålla sig inom de ramar som antagits av bolagsstämman.

Intjänandeperiod: Långsiktiga incitamentsersättningar har vanligtvis en intjänandeperiod på tre till fem år med prestationsvillkor som måste uppfyllas för att ersättningarna ska intjänas. Eventuella intjänandeperioder för aktierelaterade instrument kommer slutligen att fastställas i ett beslut som antas av bolagsstämman.

Villkor för fullgörande: Prestationsmått för långsiktiga incitament överensstämmer med bolagets långsiktiga mål, som kan omfatta värdeskapande för aktieägare samt hållbarhet. Måtten kan omfatta, men är inte begränsade till, totalavkastning för aktieägare (Total Shareholder Return, TSR), kumulerad

årlig tillväxttakt (compound annual growth rate, CAGR) för resultat per aktie och avkastning på eget kapital.

Målen ska fastställas och dokumenteras av ersättningsutskottet före prestationsperiodens början, inom ramen för bolagsstämman beslut om tillämpligt. När det gäller finansiella mål ska utvärderingen baseras på Bolagets senaste offentligt tillgängliga finansiella information.

Beräkning av kontantbaserade långsiktiga incitamentsersättningar: Kontantbaserade långsiktiga incitament beräknas som en procentandel av grundlönen, med fastställda tröskel-, mål- och maximala utbetalningsnivåer. Rörlig kontant ersättning får inte överstiga 66,6 procent av den fasta årliga grundlönen per år som det kontantbaserade långsiktiga incitamentet intjänas (dvs. ett treårigt program kan uppgå till totalt 200 procent av den fasta årliga grundlönen). Sådan rörlig kontant ersättning kan motsvara upp till 100 procent av den fasta årliga grundlönen för en ledande befattningshavare om detta är motiverat av extraordinära omständigheter i det enskilda fallet.

Betalning: Utbetalning av kontantbaserade långsiktiga incitamentsersättningar sker vid slutet av respektive långsiktigt incitamentsprogram efter godkännande från ersättningsutskottet.

Klausul om återbetalning (s.k. Clawback): Bolaget kan förbehålla sig rätten att justera eller återkräva redan utbetalda långsiktiga incitamentsersättningar om sådana betalningar har gjorts av misstag, baserats på avsiktligt förfalskade uppgifter eller vid väsentlig omräkning av Bolagets finansiella resultat.

4. Betalningar vid exceptionella omständigheter

Behörighet: VD för Bolaget och övriga medlemmar i Bolagets koncernledning är berättigade till betalningar vid exceptionella omständigheter.

Villkor: Under exceptionella omständigheter, förutsatt att sådana arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå, kan rörlig kontant ersättning utgå för att rekrytera eller behålla medlemmar i koncernledningen, eller som ersättning för extraordinärt arbete i större transaktioner eller utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan rörlig kontant ersättning kan utgöra ett tillägg till eventuella kort- eller långsiktiga incitament och får inte överstiga ett belopp motsvarande 25 procent av den fasta årliga kontanta ersättningen och får inte betalas ut mer än en gång per år och per person. Beslut om sådan ersättning fattas av styrelsen på förslag från ersättningsutskottet.

Betalning: Ersättning vid exceptionella omständigheter betalas ut årligen kontant beroende på roll, efter rekommendation från ersättningsutskottet och godkännande av styrelsen.

Klausul om återbetalning (s.k. Clawback): Styrelsen förbehåller sig rätten att justera eller återkräva ersättningar vid exceptionella omständigheter i fall där ersättningar redan har betalats ut om betalningarna har gjorts av misstag eller baserats på avsiktligt förfalskade uppgifter eller i händelse av väsentlig omräkning av Bolagets finansiella resultat.

5. Förmåner och förutsättningar

Standardförmåner: Ledande befattningshavare har rätt till standardförmåner, inklusive sjukförsäkring, pensionsplaner och fordon eller ersättningar som tillhandahålls av företaget.

Pensionsplaner: Bolaget erbjuder pensionspaket i linje med marknadspraxis, med förbehåll för begränsningar eller krav i lokal lagstiftning på den marknad där befattningshavaren bor.

Premier på pensionspaket ska uppgå till högst 25 procent av den pensionsgrundande lönen. Pensionsförmåner ska vara premiedefinierade. Normalt inträder rätten till pension vid 65 års ålder. Rörlig kontant ersättning berättigar inte till några pensionsrättigheter/bidrag. Om Bolaget är bundet av ett kollektivavtal kan avvikelser från vad som anges häri förekomma för att uppfylla kraven enligt

sådana kollektivavtal. Premier på pensionspaket och pensioner kan justeras för att följa obligatoriska regler eller etablerad lokal praxis för olika jurisdiktioner.

Andra förmåner: Ytterligare förmåner som hälsoprogram eller hälsoundersökningar för ledande befattningshavare kan tillhandahållas baserat på roll och marknadspraxis.

6. Utvärdering av prestation

Årlig granskning: Ersättningsutskottet ska genomföra en årlig prestationsutvärdering av VD och eventuella anställda styrelseledamöter, i förekommande fall med bedömning av uppnådda finansiella och icke-finansiella mål. För övriga medlemmar i koncernledningen ska utvärderingen göras av VD och godkännas av ersättningsutskottet. Ersättningsutskottets syfte är att säkerställa efterlevnaden av riktlinjerna genom insamling av dokumenterade årliga mål för kortfristig rörlig ersättning.

Återkopplingsmekanism: Ledande befattningshavare får återkoppling om sina prestationer, där starka områden och utvecklingsområden belyses. Återkopplingen är ett underlag för framtida ersättningsjusteringar.

7. Exceptionella omständigheter

Global rörlighet: För ledande befattningshavare som är stationerade i ett annat land än hemlandet kan ytterligare ersättning och andra förmåner betalas i rimlig omfattning, med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med utlandsstationering, varvid det övergripande syftet med dessa riktlinjer ska uppfyllas så långt det är möjligt. Sådana förmåner får inte överstiga 15 procent av den fasta årslönen.

Tjänster från styrelseledamöter: Om en styrelseledamot utför tjänster på uppdrag av Bolaget som inte utgör styrelsearbete, kan ytterligare konsultarvoden eller annan ersättning utgå efter beslut av styrelsen och rekommendation av ersättningsutskottet. Sådan ersättning ska utformas i enlighet med dessa riktlinjer.

Avvikelser från riktlinjerna: Styrelsen ska ha rätt att avvika från riktlinjerna avseende exempelvis rekrytering av ledande befattningshavare på den globala arbetsmarknaden för att kunna erbjuda konkurrenskraftiga villkor, i enskilda fall om det finns särskilda skäl för det och en avvikelse är nödvändig för att säkerställa Bolagets långsiktiga intresse och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Sådan avvikelse ska även godkännas av ersättningsutskottet. Ett arrangemang som avviker från riktlinjerna kan förnyas, men varje sådant arrangemang ska vara tidsbegränsat och får inte överstiga en period på 24 månader eller ett belopp som är dubbelt så mycket som den ersättning som personen skulle ha fått om inget ytterligare arrangemang hade gjorts.

8. Avgångsvederlag och ersättning vid uppsägning

Avgångsvederlag: Avgångsvederlag bestäms baserat på tjänstgöringstid, verkställande nivå och relevanta marknadskrav och praxis. Om Bolaget inte är bundna av rättsliga bestämmelser så begränsas avgångsvederlaget till två års grundlön och inget avgångsvederlag utbetalas vid avskedsansökan eller uppsägning av synnerliga skäl.

Uppsägningstid: Uppsägningstid för medlem av koncernledningen får inte överstiga tolv månader, varvid löneutbetalningen fortsätter. Vid uppsägning av medlem av koncernledningen får uppsägningstiden inte överstiga sex månader utan rätt till avgångsvederlag.

Arbetsbefrielse (s.k. Garden Leave): Medlem av koncernledningen kan arbetsbefrias under uppsägningstiden. Under en sådan period uppbär de fortfarande lön, men befrias från arbetsuppgifter.

9. Utvärdering av prestation

Årlig granskning: Ersättningsutskottet, med stöd från VD, ska genomföra en årlig prestationsutvärdering för alla medlemmar av koncernledningen, med en bedömning av hur de finansiella och icke-finansiella målen har uppnåtts.

Återkopplingsmekanism: Medlemmar av koncernledningen får återkoppling om sina prestationer, där starka områden och utvecklingsområden belyses. Återkopplingen är ett underlag för framtida ersättningsjusteringar.

10. Redovisning och rapportering

Årsredovisning: Detaljerad redovisning av ersättning till ledande befattningshavare, inklusive alla komponenter, prestationsmått och faktiska resultat, kommer att tillhandahållas i Bolagets årsredovisning.

Aktieägarengagemang: Bolaget kommer regelbundet att samarbeta med aktieägarna för att samla in feedback om ersättningsmetoder. Alla betydande förändringar av ersättningsstrukturer kräver godkännande från styrelsen och vid behov godkännande från aktieägare.

11. Granskning och ändringar

Årlig granskning: Dessa riktlinjer ska ses över årligen av ersättningsutskottet för att säkerställa anpassning till marknadspraxis, regulatoriska krav och Bolagets strategiska mål.

Ändringar: Eventuella väsentliga ändringar av dessa riktlinjer måste godkännas av styrelsen och bolagsstämma.

12. Efterlevnad och etiska överväganden

Regelverksefterlevnad: Samtliga ersättningsmodeller ska följa svensk lag, inklusive Svensk kod för bolagsstyrning, de svenska reglerna om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram och eventuella tillämpliga EU-förordningar. Ersättning vid anställningar som omfattas av andra regler än svenska kan vederbörligen justeras för att följa obligatoriska regler eller etablerad lokal praxis, med beaktande av det övergripande syftet med dessa riktlinjer i den mån det är möjligt.

Etiska standarder: Bolaget åtar sig att upprätthålla höga etiska standarder i alla ersättningsmetoder för att säkerställa rättvisa, jämlikhet och transparens.

* * * * *