



Swedish Stirling

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Swedish Stirling AB (publ) föreslår att årsstämman 2020 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande.

Riktlinjernas omfattning m.m.

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare i Swedish Stirling-koncernen, vilka utgörs av VD i Swedish Stirling och övriga personer som ingår i koncernledningen. Riktlinjerna ska gälla för anställningsavtal som ingås efter att riktlinjerna godkänts av årsstämman samt för ändringar i befintliga anställningsavtal som görs efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

I den mån styrelseledamot utför arbete för bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet, ska kontantersättning som ska vara marknadsmässig med hänsyn taget till uppdragets art och arbetsinsats kunna utgå.

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 Swedish Stirlings affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Swedish Stirling är ett svenskt miljöteknikföretag som grundades 2008. Bolagets vision är att etablera stirlingmotorn som det bästa alternativet för lokal produktion av hållbar och klimatsmart el. Swedish Stirlings långsiktiga affärsstrategi är i korthet att erbjuda sina kunder den av bolaget utvecklade teknologin för att utvinna klimatsmart el ur industriella rest- och fackelgaser och därmed sälja sin produkt PWR BLOK 400-F. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, 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.

Formerna av ersättning m.m.

Swedish Stirling strävar efter att erbjuda en total ersättning som är marknadsmässig och därmed göra det möjligt för bolaget att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare. Den totala ersättningen varierar i förhållande till den enskilde befattningshavarens ansvar och prestationer, och ska bestå av fast kontantlön, eventuell rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Den fasta kontantlönen utgör basen för den totala ersättningen, ska vara marknadsmässig och ska baseras på det ansvar som är förknippat med befattningen

så väl som den enskilde befattningshavarens kompetens och prestation. Den fasta kontantlönen är föremål för årlig översyn.

Eventuell rörlig kontantersättning till VD och andra ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får inte överstiga 50 procent av den fasta kontantlönen. Rörlig kontantersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, t.ex. kommersiella, operationella och finansiella kriterier, som ska bestämmas av styrelsen. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Eventuell rörlig kontantersättning i sin helhet och dess kriterier för utbetalning ska syfta till och vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin. I nuläget har endast den ledande befattningshavaren i dotterbolaget Swedish Stirling South Africa rätt till rörlig kontantersättning.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömning som avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål ska bedömningen baseras på fastställt finansiellt underlag för aktuell period.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Eventuell rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Eventuell rörlig kontantersättning ska vara enbart pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Andra förmåner får innefatta bl.a. sjukvårdsförsäkring och ska kunna utgå till enskilda eller samtliga ledande befattningshavare i den utsträckning det anses vara marknadsmässigt. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Upphörande av anställning

Uppsägningstiden vid uppsägning från bolagets sida ska vara marknadsmässig och får inte överstiga tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för 12 månader. Vid uppsägning från ledande befattningshavares sida ska inget avgångsvederlag utgå, och uppsägningstiden får vara högst 12 månader för verkställande direktören och 6 för övriga ledande befattningshavare.

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, ersättningsens komponenter samt ersättningsens 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 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 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 frånga 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. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Göteborg i mars 2020
Swedish Stirling AB (publ)
Styrelsen