

Ersättningsriktlinjer

Dessa riktlinjer omfattar lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och för andra medlemmar av ledningsgruppen i Catena AB (publ) (nedan tillsammans "Ledande befattningshavare").

Riktlinjerna i nuvarande form har första gången upprättats inför årsstämman 2020. Riktlinjerna ses över årligen. Översynen inför årsstämman 2025 har inte medfört några betydande förändringar. Synpunkter från aktieägarna har beaktats löpande vid arbetet.

Dessa ersättningsriktlinjer ska tillämpas på samtliga avtal som träffas, eller ändringar i existerande avtal, med Ledande befattningshavare efter det att årsstämman fastställt riktlinjerna.

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakter över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

1. Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet:

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 Catena kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning, vilket dessa riktlinjer möjliggör. Ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stå i relation till ansvar och befogenheter.

2. Fast lön:

Ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på den Ledande befattningshavarens kompetens, erfarenhet, ansvar, uppförande och resultat. Lön ska fastställas för varje verksamhetsår.

3. Bonus etc:

Ledande befattningshavare kan, från tid till annan, erbjudas bonus. Sådan bonus får maximalt uppgå till 50 procent avseende verkställande

direktören och till tjugofem procent för övriga ledande befattningshavare, av årlig fast lön, och ska fastställas för respektive verksamhetsår. Bonus ska primärt baseras på de verksamhetsmål som fastställts för respektive befattningshavares verksamhetsområde och på grundval av förvaltningsresultatet och utveckling av projektportfölj enligt fastställt bokslut för berört år.

Ersättningsutskottet har föreslagit att det inom nu nämnda ramar överlämnas till utskottet att närmare föreslå och utvärdera bonusmål för respektive ledande befattningshavare.

Ersättningsutskottet har inför årsstämman 2025 rekommenderat att något aktierelaterat incitamentsprogram inte ska antas.

Ledande befattningshavare är berättigade till extra sjukförsäkring samt alla övriga monetära och icke-monetära förmåner som omfattar koncernens övriga anställda.

Bolagets åtaganden, exklusive sociala avgifter, gentemot de ledande befattningshavare som kan omfattas av bonusmål beräknas inte kunna överstiga 4 Mkr för 2025.

4. Pension

Pensionsåldern för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare följer allmän pensionsålder. För verkställande direktören sker pensionsinbetalningar med maximalt 35 procent av pensionsgrundande lön. För övriga ledande befattningshavare sker pensionsinbetalningar enligt ITP-planen, alternativt med minst 30 % av pensionsgrundande lön och genom försäkringar, som beräknas utifrån de förmåner som gäller enligt ITP-planen (ITP1 och ITP2). ITP-planen innebär att premien ska fastställas med ledning av de nivåer som gäller enligt gällande kollektivavtal. Bonus är pensionsgrundande. Pensionens andel av den totala ersättningen är alltså enligt ITP-planen med de högsta begränsningar som därav följer.

5. Uppsägning och avgångsvederlag

För Ledande befattningshavare gäller tre till sex månaders uppsägningstid från ledande befattningshavares sida. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida uppgår till mellan sex och tolv månader. Inget avgångsvederlag, utöver lön under uppsägningstid, utgår. Övriga

huvudsakliga villkor framgår av årsredovisningen, vilka villkor förslås få fortsatt tillämpning under 2025.

6. Styrelsens förberedelser och beslutsfattande

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 riktlinjerna 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.

Ersättningsutskottet bereder och lämnar rekommendationer till styrelsens beslut avseende;

- Individuell ersättning och övriga anställningsvillkor för VD.
- Principer för ersättning till ledande befattningshavare som ingår i bolagsledningen och som beslutas av VD.
- Eventuella bonusprogram (d.v.s. kontant rörlig ersättning) för bolagets anställda, varvid särskilt ska anges gränser för det maximala utfallet kan beräknas kosta bolaget.

Styrelsen för Catena Ab (publ) mars 2025