

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Nedanstående riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Seafire AB (publ) ("**Bolaget**" eller "**Seafire**") gäller tillsvidare.

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter den tidpunkt då riktlinjerna antagits av bolagsstämman.

Med ledande befattningshavare förstås i detta sammanhang Bolagets CEO, CFO och COO.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Seafires affärsstrategi syftar i korthet till att skapa värde genom att förvärva bolag med beprövade affärsmodeller, ledande marknadspositioner och starka kassaflöden till rimliga värderingar, samt genom att vidareutveckla dessa med fokus på långsiktigt värdeskapande. Närmare information om Seafires strategiska prioriteringar lämnas bland annat i Bolagets årsredovisning och på Bolagets webbplats.

En framgångsrik implementering av Seafire affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen förutsätter att Seafire kan rekrytera, utveckla och behålla ledande befattningshavare med relevant erfarenhet, kompetens och kvalificerade ledaregenskaper. Det är därför viktigt att Seafire kan erbjuda sina ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Utifrån detta ska Bolaget sträva efter att erbjuda sina ledande befattningshavare villkor som är marknadsmässiga och motiverande samt välbalanserade och rimliga utifrån befattningshavarnas kompetens, ansvar och prestation.

Riktlinjerna för ersättningen syftar till att ge ett tydligt ramverk för ersättningar till Seafires ledande befattningshavare så att villkor kan utformas till gagn för Seafires affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, varaktiga tillväxt och lönsamhet.

Ersättningsformer

Ersättning kan utgå i följande ersättningsformer:

- Fast kontantersättning
- Rörlig kontantersättning
- Pensionsförmåner
- Andra förmåner

Riktlinjer för fasta ersättningar

Varje ledande befattningshavare ska erhålla en fast kontantersättning, dvs. en fast månatlig grundlön. Detta utgör en förutsebar ersättning som bidrar till att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare. Ledande befattningshavares fasta ersättningar ska vara konkurrenskraftiga och baseras på den enskildes erfarenheter, ansvarsområde och prestation.

Riktlinjer för rörlig ersättning

Ledande befattningshavare kan erhålla rörlig ersättning i tillägg till den fasta ersättningen. Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda mål och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Målen och kriterierna ska vara utformade så att de främjar Seafires affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet, genom att ha en tydlig koppling till Seafires affärsmål och strategi.

För rörlig ersättning ska gränser för det maximala utfallet fastställas för varje berörd enskild ledande befattningshavare. Rörlig ersättning ska skjutas upp och villkoras av att den mål- eller

kriterieuppfyllelse, på vilken den rörliga ersättningen grundas, visat sig långsiktigt hållbar och av att Seafires ställning inte väsentligt försämrats.

Bolagsstämman kan också besluta om att rörlig ersättning ska utgå i form av aktierelaterad ersättning i såväl Bolaget som dess dotterbolag. Aktierelaterad ersättning ska, utöver att främja Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet, vara utformad med syfte att uppnå ökad intressegemenskap mellan ledande befattningshavare och Bolagets aktieägare.

Huruvida överenskomna mål eller kriterier för rörlig ersättning uppnåtts ska avgöras när den relevanta mätperioden har avslutats. Styrelsen ansvarar för eventuell utvärdering av rörlig ersättning till CEO. CEO ansvarar för eventuell utvärdering av rörlig ersättning till andra berörda ledande befattningshavare. För finansiella mål, ska utvärderingen baseras på Seafires senast publicerade finansiella information.

För respektive berörd ledande befattningshavare kan rörlig ersättning utgöra maximalt motsvarande 50 procent av den fasta ersättningen.

Riktlinjer för pensionsförmåner

Pensionsförmåner ska generellt utgå i enlighet med regler, kollektivavtal (vilket kan innebära en rätt till förtidspension), och, om det skulle bli aktuellt, praxis i det land där respektive ledande befattningshavare är stadigvarande bosatt. Detta utgör en förutsebar ersättning som bidrar till att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare. Pensionsförmåner ska vara premiebestämda, med undantag för om individen i fråga omfattas av förmånsbestämd pension i enlighet med tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionsförmånerna är oantastbara sedan de intjänats. Rörlig ersättning ska endast utgöra grund för pensionsförmåner om det följer av tvingande kollektivavtalsregler.

För respektive berörd ledande befattningshavare kan premiebestämda pensionsförmåner utgöra maximalt motsvarande 35 procent av den fasta ersättningen.

Riktlinjer för andra förmåner

Ledande befattningshavare kan ha rätt både till allmänna förmåner som erbjuds samtliga medarbetare och extra förmåner. Förmånerna bidrar till att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare. Exempel på sådana andra förmåner som ledande befattningshavare kan omfattas av är bilförmån, sjukvårdsförsäkring, hushållsnära tjänster samt ekonomiskt skydd till familj/efterlevande.

För respektive berörd ledande befattningshavare kan andra förmåner utgöra maximalt motsvarande 15 procent av den fasta ersättningen.

Riktlinjer för ersättning under uppsägning och avgångsvederlag

Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för 18 månader, dock aldrig högre än gällande månadslön för de återstående månaderna fram till den relevanta pensionsåldern om denna inträffar dessförinnan.

Beaktande av ersättnings- och anställningsvillkor för övriga medarbetare

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Seafires övriga medarbetare beaktats genom att information om Bolagets totala lönekostnader och övriga kostnader relaterade till anställda ingått i styrelsens informationsunderlag för dessa riktlinjer. Information härom ingår också i styrelsens årliga ersättningsrapport, som kommer avges första gången 2024.

Långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram

Ersättning som beslutas eller godkänns av bolagsstämman omfattas inte av dessa riktlinjer. Dessa riktlinjer gäller således inte för exempelvis långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram som är beslutade eller godkända av bolagsstämman så som exempelvis Seafires teckningsoptionsprogram 2022/2025.

Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Seafires ersättningsutskott ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt inom Seafire gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer.

Styrelsen ska för varje räkenskapsår upprätta en ersättningsrapport och senast tre veckor före årsstämman hålla ersättningsrapporten tillgänglig för aktieägarna på Seafires webbplats.

Ersättningsutskottet ska bereda styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska när det uppkommer behov av väsentliga förändringar av riktlinjerna, dock minst var fjärde år, upprätta förslag till riktlinjer för beslut av bolagsstämman och ersättningsutskottets rekommendation i detta avseende ska ligga till grund för styrelsens förslag. Bolagsstämman ska besluta om förslaget ska antas.

Riktlinjerna ska tillämpas avseende varje åtagande om ersättning till ledande befattningshavare, och varje förändring av ett sådant åtagande, som beslutas efter den bolagsstämman vid vilken riktlinjerna fastställts. Riktlinjerna har således inte någon inverkan på sedan tidigare avtalsrättsligt bindande åtaganden. Riktlinjerna ska gälla till dess nya riktlinjer antas av bolagsstämman och hållas tillgängliga för allmänheten på Seafires webbplats.

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.

Rätt att besluta om avvikelser från dessa riktlinjer

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 Seafires långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Seafires ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Avvikelser ska av styrelsen redovisas och motiveras årligen i ersättningsrapporten.