

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Lime Technologies AB (publ) ("Bolaget") föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare. Ersättningar som aktieägarna beslutar om på bolagsstämman faller utanför dessa riktlinjer. Således omfattas inte aktiebaserade incitamentsprogram till ledningen eller ersättning till styrelseledamöterna för styrelsearbete av dessa riktlinjer.

Ledande befattningshavare

Med ledande befattningshavare avses inom ramen för dessa riktlinjer Bolagets verkställande direktör och till denne rapporterande chefer som ingår i koncernledningen.

Grundläggande ersättningsprinciper mm

Bolagets affärsstrategi består, i korthet, av att vara en heltäckande CRM-expert som erbjuder en kraftfull och skalbar SaaS-plattform, vilket leder till en lojal kundbas med en lönsam affärsmodell, starkt kassaflöde och långsiktig lönsam tillväxt.

Ytterligare information finns bland annat i Bolagets årsredovisningar och på Bolagets webbplats, <https://www.lime-technologies.se/>.

En förutsättning för att implementera Bolagets affärsstrategi, tillvarata dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolaget ska därför erbjuda anställningsvillkor, inklusive ersättning, som möjliggör tillgång till ledande befattningshavare med den kompetens som Bolaget behöver. Marknadsmässighet och konkurrenskraft ska vara övergripande principer för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare.

Vid beredningen av styrelsens förslag till riktlinjerna har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om de anställdas totala ersättning, 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.

Principer för fast och rörlig ersättning

Ersättningen till de ledande befattningshavarna kan utgöras av en fast grundlön, rörlig kontant ersättning, pension samt andra förmåner. Därutöver kan bolagsstämman besluta om exempelvis aktiebaserade incitamentsprogram.

Principer för fast grundlön

Varje ledande befattningshavare ska erhålla fast grundlön som ska baseras på den ledande befattningshavarens kompetens, ansvar och prestation och ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig.

Under antagande att full rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner utgår kan den fasta grundlönen utgöra maximalt motsvarande åttiofem (85) procent av den totala

ersättningen (om ingen rörlig ersättning, pensionsförmåner eller andra förmåner utgår utgör fast grundlön hela den totala ersättningen).

Principer för rörlig ersättning

Rörlig kontant ersättningen till ledningen baseras på hur väl Bolaget uppfyller dess finansiella mål avseende organisk tillväxt och EBITDA, varigenom kriterierna för rörlig ersättning kopplas till hur väl Bolaget uppfyller dess affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. En utvärdering av i vilken utsträckning kriterierna för rörlig kontant ersättning har uppfyllts ska göras efter att kvalificeringsperioden har avslutats. Utvärderingen ska genomföras och dokumenteras på årlig basis.

För respektive ledande befattningshavare (utom ledande befattningshavare vars huvudsakliga uppgift är egen försäljning) får rörlig kontant ersättning utgöra maximalt tjugofem (25) procent av den totala ersättningen om full rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner utgår. För ledande befattningshavare vars huvudsakliga uppgift är egen försäljning får den totala ersättningen uppgå till maximalt åttio (80) procent av den totala ersättningen, om full rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner utgår.

Bolaget äger rätt att återkräva rörlig ersättning om det visar sig att Bolagets redovisning innehåller väsentliga fel.

Pension

De ledande befattningshavarna ska erbjudas marknadsmässiga pensionsvillkor och pensionsnivåer. Pensionsförmåner ska vara premiebestämda. Rörlig ersättning ska endast utgöra grund för pensionsförmåner om det följer av tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser. För respektive ledande befattningshavare får pensioner utgöra maximalt motsvarande trettio (30) procent av den fasta grundlönen i den mån inte högre avsättning följer av tillämplig kollektivavtalad pensionsplan och, om full rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner utgår, maximalt motsvarande tjugo (20) procent av den totala ersättningen i den mån inte högre avsättning följer av tillämplig kollektivavtalad pensionsplan.

Andra förmåner

De ledande befattningshavarna kan erbjudas andra förmåner som exempelvis tjänstebil och sjukvårdsförsäkring. Förmånerna ska vara marknadsmässiga och kostnaderna för sådana förmåner får för respektive ledande befattningshavare utgöra maximalt motsvarande åtta (8) procent av den fasta grundlönen och, om full rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner utgår, maximalt motsvara fem (5) procent av den totala ersättningen.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Anställningsavtal ingångna mellan Bolaget och ledande befattningshavare ska som huvudregel gälla tillsvidare. Om Bolaget säger upp anställningen för en ledande befattningshavare får inte uppsägningstiden överstiga tolv (12) månader. Avgångsvederlag ska enbart utgå vid uppsägning från Bolagets sida och ska inte överstiga ett belopp

motsvarande den avtalade fasta grundlönen under uppsägningstiden. Uppsägningstiden får inte överstiga sex (6) månader och avgångsvederlag ska inte utgå vid den ledande befattningshavarens egen uppsägning.

Beslutsprocess

Bolagets styrelse har utsett ett ersättningsutskott som ska bereda styrelsens förslag till riktlinjer. Med ersättningsutskottets rekommendation som grund ska styrelsen när det uppkommer behov av väsentliga förändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år, upprätta förslag till riktlinjer för beslut av årsstämman. Riktlinjerna ska tillämpas avseende varje åtagande om ersättning till ledande befattningshavare, och varje förändring av ett sådant åtagande, som beslutas efter den årsstämma vid vilken riktlinjerna fastställts. Riktlinjerna har således inte någon inverkan på sedan tidigare bindande avtalsåtaganden. Beslutade riktlinjer får ändras genom beslut av annan bolagsstämma än årsstämman.

Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera tillämpningen av dessa riktlinjer, pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt i Bolaget gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer.

Inom ramen för riktlinjerna och baserat på dessa ska styrelsen, med utgångspunkt i ersättningsutskottets beredning och rekommendationer, *dels* varje år besluta om specifika ändrade ersättningsvillkor för varje enskild ledande befattningshavare, *dels* fatta andra beslut om ersättning till ledande befattningshavare som kan erfordras. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor ska inte verkställande direktören eller övriga medlemmar i koncernledningen närvara, i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå dessa riktlinjer 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 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. Avvikelse ska redovisas och motiveras årligen i ersättningsrapporten.

* * *

Stockholm i maj 2020
Lime Technologies AB (publ)
Styrelsen