

N.B. The English text is an in-house translation of the original Swedish text. Should there be any disparities between the Swedish and the English text, the Swedish text shall prevail.

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

The board of directors' proposal for guidelines for remuneration to senior executives

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.

The board of directors of Lime Technologies AB (publ) (the "Company") proposes that the annual general meeting resolves on the following guidelines for remuneration to the Company's senior executives. These guidelines do not apply to any remuneration resolved upon or approved by the general meeting. Thus, share-based incentive programs and remuneration to the board of directors resolved on by general meetings are outside the scope of these guidelines.

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som beslutades av årsstämman 2022 kvarstår oförändrade i stora delar. Dock föreslås en ökning avseende rörlig ersättning för vissa ledande befattningshavare från tjugofem (25) till trettiofem (35) procent på det sätt som framgår av förslaget till riktlinjer.

The guidelines for executive remuneration as approved by the annual general meeting 2022 remain largely unchanged. However, the variable remuneration for certain senior executives is proposed to be increased from twenty-five (25) to thirty-five (35) per cent in accordance with the proposed guidelines.

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.

The guidelines shall apply to each commitment of remuneration to senior executives, and to any change in such commitment, that is decided after the annual general meeting at which the guidelines were adopted. The guidelines thus have no effect on previously binding contractual obligations.

Ledande befattningshavare

Senior executives

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

For the purposes of these guidelines, senior executives include the Chief Executive Officer and executives who report to the Chief Executive Officer and are members of the Group Management.

Grundläggande ersättningsprinciper m.m.

General remuneration principles etc.

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.

In short, the Company's business strategy is to be a comprehensive CRM expert that offers a powerful and flexible SaaS platform, which leads to a loyal customer base and a profitable business model, strong cash flow and long-term profitable growth.

Ytterligare information finns bland annat i Bolagets årsredovisningar och på Bolagets webbplats, investors.lime-technologies.com.

For more information, please refer to the Company's annual reports and the Company's website, investors.lime-technologies.com.

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.

A prerequisite for implementing the Company's business strategy, safeguard its long-term interests, including sustainability, is that the Company can recruit and retain qualified employees. The Company should therefore offer conditions of employment, including remuneration, that enable attracting and retaining senior executives with the competence and experience required to achieve the Company's goals. The remuneration shall be based on terms that are competitive and in line with market terms.

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.

When evaluating whether these guidelines and the limitations set out herein are reasonable, the board of directors (including the Remuneration Committee) has considered the total remuneration of all employees of the Company including the various components of their remuneration as well as the increase and growth rate over time.

Principer för fast och rörlig ersättning

Principles for fixed and variable remuneration

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

The remuneration covered by these guidelines may consist of fixed base salary, variable cash salary, pension and other benefits. In addition, the general meeting may decide on, inter alia, shared based incentive programs.

Principer för fast grundlön

Principles for fixed base salary

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

Each senior executive shall receive a fixed base salary. The fixed base salary shall be in line with market terms, be competitive and shall take into account the scope and responsibility associated with the position, as well as the skills, experience and performance of each senior executive.

Principer för rörlig ersättning

Principles for variable remuneration

Den rörliga lönen ska vara kopplad till särskilda prestationskriterier, som, tillsammans med viktning, målnivåer och trösklar, ska fastställas inför varje period för vilken rörlig ersättning kan utgå. Prestationskriterierna fastställs av styrelsen såvitt avser den verkställande direktören och av ersättningsutskottet avseende övriga medlemmar i koncernledningen. Majoriteten av kriterierna ska vara kopplade till tydliga och mätbara finansiella prestationsmått (t.ex. rörelseresultat och nettoomsättning). Även icke-finansiella kriterier (t.ex. operationella kriterier eller kriterier kopplade till hållbarhet) kan tillämpas. Den rörliga ersättningen är därmed kopplad till bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

The variable cash salary shall be linked to specific performance criteria, which, together with weighting, target levels and thresholds, shall be set for each period for which variable remuneration may be paid. The performance criteria shall be set by the board of directors in respect of the Chief Executive Officer, and by the Remuneration Committee in respect of the other members of the Group Management. The majority of the criteria shall be linked to clear and measurable financial performance metrics (e.g. operating profit and net sales). Non-financial criteria may also be applied (e.g. operational criteria or criteria linked to sustainability). The variable remuneration is thus linked to the Company's business strategy and long-term interests, including sustainability.

För respektive ledande befattningshavare (utom ledande befattningshavare vars huvudsakliga uppgift är egen försäljning) får rörlig kontant ersättning utgöra maximalt trettiofem (35) 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 rörliga kontanta 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 eller att den rörliga ersättningen baserats på felaktigt underlag eller bedrägeri eller annan oredlighet.

For each senior executive (except for senior executives whose main responsibility is own sales), variable remuneration may amount to a maximum of thirty-five (35) per cent of total remuneration if full variable remuneration, pension benefits and other benefits are paid. For senior executives whose main responsibility is own sales, the total variable cash remuneration may amount to a maximum of eighty (80) per cent of the total remuneration if full variable remuneration, pension benefits and other benefits are paid. The Company has the right to recover variable remuneration if it turns out that the Company's accounts contain material errors or that the variable remuneration has been based on inaccurate information or fraud or other dishonesty.

Ytterligare information om fast och rörlig ersättning återfinns i bolagets årsredovisning för det senaste räkenskapsåret, och när tillämpligt, i styrelsens förslag avseende aktiebaserade ersättningsprogram till bolagsstämman.

Further information on fixed and variable remuneration can be found in the Company's annual report for the last financial year and, where applicable, in the board of directors' proposal for share-based remuneration program to the annual general meeting.

Pension

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.

Senior executives shall have pension terms and pension levels that are in line with market terms. The pension benefits shall be premium based. Variable remuneration shall only constitute a basis for pension benefits if it follows from provisions in the applicable collective bargaining agreement. Unless applicable collective bargaining agreements state otherwise, pension benefits may amount to a maximum of thirty (30) per cent of the fixed salary for each senior executive and, if full variable remuneration, pension benefits and other benefits are paid, a maximum of twenty (20) per cent of the total remuneration.

Andra förmåner

Other benefits

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.

The Company may offer other benefits to senior executives such as company car and health insurance. The benefits shall be in line with market terms and the costs of such benefits may, for each senior executive, amount to a maximum of eight (8) per cent of the fixed base salary and, if full variable remuneration, pension benefits and other benefits are paid, a maximum of five (5) per cent of the total remuneration.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Termination notice and severance pay

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. Vid den ledande befattningshavarens egen uppsägning får uppsägningstiden inte överstiga sex (6) månader och avgångsvederlag ska inte utgå.

Employment agreements entered into between the Company and senior executives shall, as a principal rule, apply until further notice. If the Company terminates the employment of a senior executive, the notice period may not exceed twelve (12) months. Severance pay shall only be paid upon termination by the Company and shall not exceed the amount of the agreed fixed base salary during the notice period. The notice period shall not exceed six (6) months and no severance shall be payable upon the senior executive's own termination of his or her employment.

Beslutsprocess

Decision-making process

Styrelsens ersättningsutskott, eller styrelsen om denna beslutat att styrelsen i sin helhet ska fullgöra de uppgifter som enligt Svensk Kod för Bolagsstyrning åligger ersättningsutskottet (i vilket fall alla hänvisningar till ersättningsutskottet ska avse styrelsen), 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.

The Remuneration Committee, or the Company's board of directors if it has resolved that the entire board shall perform the tasks assigned to the remuneration committee under the Swedish Corporate Governance Code (in which case all references to the Remuneration Committee shall refer to the board of directors), shall prepare the board of director's proposal for guidelines. Based on the recommendation of the Remuneration Committee, the board of directors shall, when the need arises for significant changes to the guidelines, at least every four years, prepare guideline proposals to be presented at the annual general meeting.

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.

The Remuneration Committee shall also monitor and evaluate the application of these guidelines, ongoing and completed programs for variable remuneration to senior executives and the Company's remuneration structures and remuneration levels.

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.

Within the scope and on the basis of these guidelines, the board of directors shall, based on the remuneration committee's preparation and recommendations, annually decide on the specific revised remuneration terms for each individual senior executive and also make other decisions on remuneration to senior executives that may be required. The Chief Executive Officer and the other senior executives do not participate in the board of directors' handling of and resolutions regarding remuneration-related matters if they are affected by such matters.

Avvikelse från riktlinjerna

Deviation from these guidelines

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frånga 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.

The board of directors may temporarily resolve to deviate from these guidelines, in whole or in part, if in a specific case there is special cause for such deviation and if the deviation is necessary to serve the Company's long-term interests, including sustainability, or to ensure the Company's financial viability. As stated above, it is part of the Remuneration Committee's tasks to prepare the board of director's decision on remuneration matters. This includes decisions on deviations from the guidelines. Deviations shall be reported and justified annually in the remuneration report.

* * *

Stockholm i mars 2024

Stockholm in March 2024

Lime Technologies AB (publ)

Styrelsen

The board of directors