

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Allmän information

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (“**Riktlinjerna**”) omfattar ersättning till ledande befattningshavare, inklusive den verkställande direktören, för BYGGFAKTA GROUP Nordic HoldCo AB (publ) (“**Byggfakta**” eller “**Bolaget**”). Riktlinjerna är framåtblickande och ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att Riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Det är en förutsättning för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare och ledande befattningshavare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa Riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning och samtidigt främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

I Bolaget har inrättats långsiktiga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Sådana program har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Styrelsen bedömer att möjligheten till en väl avvägd fast ersättning tillsammans med rörlig ersättning samt deltagande i eventuella aktierelaterade incitamentsprogram som bolagsstämman beslutar kommer att främja Byggfakta till att vara en konkurrenskraftig arbetsgivare.

Formerna av ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver besluta om aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast ersättning

De ledande befattningshavarnas fasta ersättning revideras varje år och ska vara konkurrenskraftig och baseras på befattningshavarens kompetens, ansvar och prestation.

Rörlig ersättning

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa Riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Rörlig kontantersättning ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella, ska direkt eller indirekt vara kopplade till främjandet av Byggfaktas affärsstrategi och ska mätas under en period om ett eller flera år. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Ytterligare rörlig kontantersättning får betalas ut under extraordinära omständigheter, antingen i syfte att rekrytera eller bibehålla ledande befattningshavare eller som ersättning för extraordinära prestationer utöver befattningshavarens vanliga uppgifter, förutsatt att sådana extraordinära omständigheter är tidsbegränsade

och endast utförs på individuell basis. Den totala rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 75 procent av den ledande befattningshavarens fasta årliga kontantlön.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska fastställas och bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts, och såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen av den rörliga kontantersättningen till verkställande direktören och verkställande direktören ansvarar för bedömningen av rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare.

Pension och andra sedvanliga förmåner

Pensionsförmåner ska säkerställas genom premiebetalningar till försäkringsbolag. Rörlig kontantersättning ska endast vara pensionsgrundande om det krävs enligt tillämpligt tjänstepensionsavtal enligt kollektivavtal. Andra eventuella förmåner ska vara sedvanliga och främja ledande befattningshavarens förmåga att utföra sina uppgifter, såsom företagshälsovård, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Storleken på premiebetalningarna och andra sedvanliga förmåner får uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen eller högre när det krävs enligt tillämpligt tjänstepensionsavtal enligt kollektivavtal. Byggfakta kan istället välja att tillhandahålla löneväxling på begäran av en ledande befattningshavare, förutsatt att den totala kostnaden för Bolaget i stort sett är densamma.

För de medlemmar i koncernledningen som inte är bosatta i Sverige kan lämpliga justeringar för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis ske, varvid dessa Riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammanlagt inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett år. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa Riktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att sammanställa uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid.

Frågående av Riktlinjerna

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 Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra Riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ersättningsutskottet. I ersättningsutskottets 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 förbereda förslag om ersättningsrelaterade frågor, innefattande beslut om avsteg från Riktlinjerna, följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen,

tillämpningen av Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

Förslaget till riktlinjer som läggs fram vid årsstämman 2024 innebär en förändring avseende att den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 75 procent av den sammanlagda fasta årliga kontantlönen till skillnad mot tidigare riktlinjer som angav 65 procent. I övrigt innebär förslaget inga förändringar i förhållande till Bolagets befintliga ersättningsriktlinjer. Styrelsen har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna att beakta vid framtagandet av detta förslag.