

# Ersättningspolicy

Denna ersättningspolicy omfattar lön och andra villkor för ledningsgruppen i Catena AB (publ), inklusive lön och andra villkor för verkställande direktör, (nedan tillsammans ”Ledande befattningshavare”).

Denna ersättningspolicy ska tillämpas på samtliga avtal som träffas, eller ändringar i existerande avtal, med Ledande befattningshavare efter det att årsstämman fastställt policyn.

## 1. Grundläggande princip

Lön och andra anställningsvillkor ska vara sådana att Catena kan attrahera och behålla kompetenta Ledande befattningshavare.

## 2. Fast lön

Ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på den Ledande befattningshavarens kompetens, erfarenhet, ansvar och uppförande. 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. Ersättningsutskottet har föreslagit att det inom nu nämnda ramar överlämnas till utskottet att närmare fastställa och utvärdera bonusmål för respektive ledande befattningshavare. Bolagets åtaganden gentemot de ledande befattningshavare som kan omfattas av bonusmål beräknas inte kunna överstiga 3.000.000 kronor för 2019.

Ersättningsutskottet har inför årsstämman 2019 rekommenderat att något aktierelaterat incitamentsprogram inte ska antas.

## 4. Icke monetära förmåner

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

## 5. Pension

Pensionsåldern för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare är 65 år. För verkställande direktören sker pensionsinbetalningar med maximalt 35 procent av pensionsgrundande lön. För övriga ledande befattningshavare tryggas pension genom ITP-planen och genom försäkringar, varvid pensionspremien kan uppgå till 30 procent av den pensionsgrundande lönen samt beräknas utifrån de förmåner som gäller enligt ITP-planen (i nu samtliga fall ITP 2). ITP-planen innebär att premien ska fastställas med ledning av de nivåer som gäller enligt gällande kollektivavtal.

## 6. Uppsägning och avgångsvederlag

För Ledande befattningshavare gäller två till sex månaders uppsägningstid från ledande befattningshavare. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida uppgår till fyra till tolv månader. Avgångsvederlag, utöver lön under uppsägningstid, utgår från noll månadslöner till sex månadslöner beroende på befattningsnivå. Övriga huvudsakliga villkor för avgångsvederlag framgår av årsredovisningen, vilka villkor förslås få fortsatt tillämpning under 2019.

## 7. Styrelsens förberedelser och beslutsfattande

Ersättningsutskottet lämnar rekommendationer till styrelsen.

Ersättningsutskottet föreslår och styrelsen fattar beslut avseende lön och övriga villkor för verkställande direktören. Styrelsens ersättningsutskott fattar beslut avseende lön och övriga villkor för övriga Ledande befattningshavare.

---

Styrelsen i mars 2019