

## **Bilaga 17 – Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

### **Omfattning**

Dessa riktlinjer ska omfatta de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i bolagsledningen. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter årsstämman beslut, samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutats av bolagsstämman såsom exempelvis arvode till styrelseledamöter eller aktiebaserade incitamentsprogram.

Alelion är en ledande leverantör av industriella energilagringssystem baserade på litium-jonteknologi. Alelion utvecklar, tillverkar och säljer litiumjonsystem till en industriell kundbas som växlar över till elektrifierade drivlinor. Fokus är företrädesvis på segmentet materialhantering med batteri till truckar för att ersätta dagens bly-syrabatterier och dieselmotorer samt specialfordon inom materialhantering, flygplatser, hamnar och gruvor. Valet av specialfordon stämmer väl överens med elektrifieringen inom dessa segment och ett ökat fokus på att ersätta fossila bränslen med elektrifierade drivlinor. Den högt automatiserade tillverkningen möjliggör även en inbyggd flexibilitet som öppnar upp för användandet av olika battericeller från olika leverantörer. Detta stärker ytterligare vår konkurrenskraft och möjlighet att möta kundkraven.

Mer information kring Alelion Energy Systems AB:s vision och affärsstrategi återfinns i Alelions årsredovisningar på [www.alelion.com](http://www.alelion.com)

För att Alelion Energy Systems AB ska kunna genomföra sin affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, däribland hållbarhet, krävs att Alelion Energy Systems AB ska kunna rekrytera och bibehålla kvalificerade medarbetare. För att uppnå detta krävs att Alelion Energy Systems AB kan erbjuda konkurrenskraftiga totalersättningar, vilket dessa riktlinjer möjliggör.

### **Ersättning**

Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga för att säkerställa att bolaget kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare till för bolaget rimliga kostnader.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast ersättning, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. För att undvika att ledande befattningshavare uppmuntras till osunt risktagande ska det finnas en grundläggande balans mellan fast och rörlig ersättning. Den fasta ersättningen ska således stå för en tillräckligt stor del av den ledande befattningshavarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta ner den rörliga delen till noll. Den rörliga ersättningen till en ledande befattningshavare vars funktion eller totala ersättningsnivå innebär att han eller hon kan ha en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil får inte vara större än den fasta ersättningen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner vederbörliga anpassningar ske för att följa sådana tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

### **Fast lön**

Varje ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på arbetets svårighetsgrad och den ledande befattningshavarens arbetsbeskrivning, erfarenhet, ansvar, kompetens och arbetsinsats. Den fasta lönen ska revideras årligen.

### **Rörlig lön**

Utöver fast årslön ska bolagsledningen även kunna erhålla rörlig lön vilken ska utgå kontant och baseras på utfallet i förhållande till resultatmål inom det individuella ansvarsområdet samt sammanfalla med aktieägarnas intressen. Rörlig lön ska motsvara maximalt 30 % av den fasta årslönen för verkställande direktören och maximalt 10 % av den fasta årslönen för övriga personer i bolagsledningen med undantag för ledande befattningshavare med säljansvar varmed avses anställd vars huvuduppgift är försäljning. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterättning ska kunna mätas under en period om ett år. För det fall rörlig ersättning som utbetalats visar sig ha betalats på basis av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga ska bolaget ha möjligheten att återkräva utbetalad ersättning. Rörlig lön ska inte vara pensionsgrundande om inte annat avtalats.

Rörlig ersättning ska grundas på tydliga, förutbestämda och mätbara kriterier och ekonomiska resultat och i förväg uppsatta individuella mål och verksamhetsmål, samt vara utformade med syfte att främja bolagets affärsplan, långsiktiga värdeskapande, däribland hållbarhet. Kriterierna ska fastställas årligen av styrelsen. Den rörliga ersättningen ska ha ett tak för utfall. Ett maximalt utrymme för total rörlig lön till ledande befattningshavare ska fastställas årligen i samband med att mål för kommande räkenskapsår fastställs.

Ytterligare rörlig kontant ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 10 % av den fasta årliga lönen samt inte utges mer än en gång per år per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen.

### **Pension**

De ledande befattningshavarna ska, såvida inte annat särskilt överenskommit, erbjudas pensionsvillkor som är marknadsmässiga i förhållande till situationen i det land där befattningshavarna är stadigvarande bosatta.

Rörlig ersättning ska som huvudregel inte vara pensionsgrundande.

### **Övriga förmåner**

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig ersättning, maximalt 10% procent av den

fasta lönen, och kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam.

### **Långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram**

Årsstämman 2018 beslutade att införa ett incitamentsprogram för anställda i bolagets koncern. Ledande befattningshavare ska kunna erbjudas att delta i långsiktiga incitamentsprogram som styrelsen föreslår årsstämman. Genom att delta i incitamentsprogram kan ledande befattningshavare ha möjlighet att teckna och tilldelas teckningsoptioner mot kontant ersättning motsvarande teckningsoptionernas marknadsvärde. Varje teckningsoption ska ge rätt att teckna en ny aktie i bolaget mot kontant betalning enligt en fastställd teckningskurs. Då priset per teckningsoption kommer svara mot marknadsvärdet är det bolagets bedömning att några lönekostnader eller sociala avgifter inte kommer att uppstå för bolaget till följd av sådana incitamentsprogram.

Begränsningar i incitamentprogrammet beslutat av årsstämman 2018 innebär att (a) person i bolagsledningen inte får erbjudas fler än 100 000 teckningsoptioner per person; (b) annan nyckelperson inte får erbjudas fler än 50 000 teckningsoptioner per person; och (c) annan anställd inte får erbjudas fler än 25 000 teckningsoptioner per person, samt eventuellt återstående teckningsoptioner får erbjudas medarbetare som rekryteras till bolaget eller dess dotterbolag efter det att erbjudande enligt (a)–(c) ovan lämnats, vilka då inte får erbjudas fler teckningsoptioner än enligt den grupp, (a)–(c), de tillhört om de varit anställda när erbjudande enligt (a)–(c) ovan lämnades.

Styrelsen ska för varje år överväga huruvida man bör föreslå årsstämman att besluta om ett aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Föreslagna incitamentsprogram ska bidra till långsiktig värdetillväxt.

### **Uppsägning**

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden för de ledande befattningshavarna vara högst 9 månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 60 % av den fasta lönen i maximalt 9 månader, alltså ska fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna sammantaget inte överstiga 18 fasta månadslöner. Eventuell rätt till avgångsvederlag ska som huvudregel minska i situationer där ersättning under aktuell period erhålls från annan arbetsgivare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska uppsägningstiden normalt vara 6 månader för verkställande direktören och 3-6 månader för övriga ledande befattningshavare.

### **Ersättning till styrelseledamöter**

I den mån stämموvalda styrelseledamöter utför arbete för Alelion Energy Systems AB som går utöver styrelsearbetet ska de kunna arvoderas för sådant arbete genom konsultarvode till styrelseledamoten eller till av styrelseledamoten kontrollerat bolag under förutsättning att det utförda arbetet bidrar till implementeringen av Alelion Energy System ABs

affärsstrategi såväl som tillvaratagande av Alelion Energy System ABs långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Ersättningen ska vara marknadsmässig och ska godkännas av styrelsen.

### **Lön och anställningsvillkor för anställda**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, 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.

### **Avvikelser från riktlinjerna**

Styrelsen ska ha rätt att frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och om det är nödvändigt för att beakta bolagets långsiktiga intressen, däribland hållbarhet.

### **Information om tidigare beslutade ersättningar**

Den 10 juni 2019 infördes nya regler i aktiebolagslagen bland annat gällande ersättningsriktlinjernas utformning. Enligt övergångsbestämmelserna till de nya reglerna ska förslaget till ersättningsriktlinjer innehålla information om tidigare beslutade ersättningar som inte ännu förfallit till betalning. Utöver löpande åtaganden, såsom lön, pension och andra förmåner, finns inga ersättningsåtaganden gentemot ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

---

Göteborg i april 2020

Styrelsen för Alelion Energy Systems AB (publ)