

## **Årsstämman 21 april 2020 har beslutat om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (verkställande direktören och finansdirektören) att gälla från årsstämman 2020**

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

### *Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Creades investerar som en långsiktig engagerad ägare i mindre och medelstora noterade och onoterade bolag. Creades affärsidé är att ge en god riskjusterad avkastning till sina aktieägare genom kapitaltillväxt och/eller investeringsintäkter, främst genom att investera i verksamheter där Creades kan fungera som en engagerad ägare men även genom aktiv förvaltning av noterade innehav med fokus på bolag vi bedömer ha potential för långsiktig överavkastning. Mer information om bolagets strategi finns på bolagets hemsida [www.creades.se](http://www.creades.se).

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Syftet med dessa riktlinjer är att fastslå ramarna för hur en konkurrenskraftig totalersättning ska utformas.

### *Formerna av ersättning*

Ersättningen ska bestå av fast kontant ersättning, rörlig kontant ersättning eller rörlig ersättning verkställd genom pensionsutfästelse, samt premiebestämd tjänstepension innefattande sjukförsäkring och grupplivförsäkring. Den fasta kontanterersättningen ska beakta ansvarsområde och erfarenhet. Styrelsen beslutar årligen om nivån på den fasta kontanterersättningen. Den premiebestämda tjänstepensionen får maximalt uppgå till 4,5 % på lönedelar <7,5 prisbasbelopp och 30 % på lönedelar >7,5 prisbelopp.

Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi, hållbarhet och långsiktiga värdeskapande. Den utdelningsbara delen av den rörliga kontanterersättningen ska även begränsas med ett tak satt i relation till den fasta kontanterersättningen.

Rörliga kontanterersättningar är inte semesterlöne- eller pensionsgrundande.

### *Upphörande av anställning*

Vid uppsägning från bolagets sida ska verkställande direktören vara berättigad till full fast kontanterersättning samt avsättning till tjänstepensionsförsäkring under tolv månader. Vid uppsägning från verkställande direktörens sida ska motsvarande gälla under sex månader.

Vid uppsägning från bolagets sida ska för finansdirektören gälla sex månaders uppsägningstid, varvid full kontanterersättning samt avsättning till tjänstepensionsförsäkring utgår. Vid uppsägning från finansdirektörens sida gäller tre månaders uppsägningstid med motsvarande villkor.

### *Kriterier för utdelning av rörlig ersättning*

Rörlig kontanterersättning till finansdirektören ska dels kunna utgå med maximalt tre gånger fast månatlig kontanterersättning om av ersättningsutskottet i förväg fastställda kriterier uppnåtts dels med maximalt tre gånger fast månatlig kontanterersättning om bolagets avkastning överstiger av ersättningsutskottet fastställda kriterier. Maximalt ska rörlig kontanterersättning kunna utgå med sex gånger fast månatlig kontanterersättning.

Rörlig ersättning till verkställande direktören och övriga anställda ska kunna utgå om Creades årliga totalavkastning per aktie överstiger av styrelsen fastställda gränsvärden (överavkastning). Totalavkastningen ska till 50% sättas i relation till ett fast avkastningskrav om 7,5 % och till 50 % sättas i relation till avkastning utöver aktiemarknadsindexet OMXSGI. Den totala rörliga ersättningen får som högst uppgå till 10 % av överavkastningen, varav verkställande direktörens andel högst får utgöras av halva andelen.

Vid långtidsfrånvaro ska underlaget för beräkningen av rörlig kontanterersättning justeras. Utbetalning av rörlig kontanterersättning ska vara föremål för ett på förhand fastställt tak för den årliga utbetalningen. Takbeloppet för verkställande direktören ska motsvara fem gånger fast årlig kontanterersättning. Eventuell rörlig kontanterersättning

överstigande takbeloppet ska ackumuleras till beräkningsgrunden för nästföljande års rörliga kontantersättning i en så kallad resultatbank.

Om totalavkastningen är negativ ska inestående belopp i resultatbanken reduceras (utbetalning sker då av eventuellt positivt saldo, med avdrag för den negativa avkastningen, och maximerat till takbeloppet). Negativt belopp i resultatbanken ackumuleras och minskar följande års utbetalningsöverskott. Utbetalningsbar rörlig ersättning utbetalas av bolaget kontant omedelbart efter fastställandet av bolagets årsredovisning avseende aktuell period.

Verkställande direktören ska förbinda sig att förvärva aktier i bolaget för 50% av den utbetalda rörliga kontantersättningen, efter avdrag för inkomstskatt som bolaget utbetalar samt att inte avyttra därigenom förvärvade aktier under en period om minst tre år från förvärvet, under förutsättning att verkställande direktören är anställd under den fulla treårsperioden.

Om någon, ensam eller i samverkan med annan, förvärvar ett bestämmande inflytande över bolaget eller förvärvar ett sådant antal aktier i bolaget som medför att budplikt utfaller enligt lag eller noteringsavtal, ska bolaget omedelbart kontant utbetala eventuellt positivt saldo i resultatbanken.

Verkställande direktören ska i sådant fall inte vara skyldig att förvärva aktier i bolaget för de utbetalda medlen.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna för utbetalning uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till finansdirektören ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets alla 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.

### *Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna*

Styrelsen utser inom sig ett ersättningsutskott som årligen utvärderar utfallet av den totala ersättningen till ledande befattningshavare och om totalersättningen är rimlig i förhållande till bolagets affärsidé och övriga anställda. I utskottets 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 följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

### *Frångående av riktlinjerna*

Styrelsen ska kunna 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 och 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.

### *Mer information*

För mer information om ersättningar i Creades, inklusive i förekommande fall beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning, se årsredovisningen Not 8 *Löner och ersättningar*.