



Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för RVRC Holding AB (publ) föreslår att årsstämman 2024 beslutar att anta nedanstående riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare. Inga innehållsmässiga förändringar har gjorts jämfört med de riktlinjer som senast antogs av extra bolagsstämman den 15 april 2021, förutom vissa mindre redaktionella ändringar.

Dessa riktlinjer omfattar ersättning till medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman den 19 november 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar eller övriga anställningsvillkor som beslutas eller godkänns av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är i korthet att göra naturen tillgänglig för alla genom att tillhandahålla multifunktionella kläder inom friluftsliv och för en aktiv livsstil till den internationella marknaden. Därigenom skapas värde för aktieägarna genom fortsatt tillväxt.

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. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram har, och planeras att, implementeras i bolaget. Sådana program har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmen är villkorade av deltagarens egna investeringar och vissa innehavsperioder.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Ersättningsformer m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning (bonus), pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst femtio (50) procent av den fasta årliga kontantlönen. Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och 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 femtio (50) procent av den fasta årliga kontantlönen och får inte utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen baserat på förslag från ersättningsutskottet.



Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring och grupplivförsäkring, ska vara premiebestämda och motsvara premienivåerna enligt nuvarande ITP 1-plan.

Andra förmåner kan innefatta bland annat ytterligare livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och tjänstebil. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst tio (10) procent av den fasta årliga kontantlönen.

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

Upphörande av anställning

Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden inte överstiga tolv månader. Eventuella avgångsvederlag får inte överstiga ett belopp motsvarande tolv månaders fulla förmåner.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall. Ersättningen ska uppgå till högst sextio (60) procent av befattningshavarens genomsnittliga månadsinkomst vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, dock som längst under tolv månader efter anställningens upphörande.

Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning m.m.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Bolagets styrelse ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar ersättningsutskottet för bedömningen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

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

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och tillämpa riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. 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 koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och koncernledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.



Ersättning till styrelseledamöter

Om en styrelseledamot är anställd i bolaget ska ersättning till sådan styrelseledamot betalas i enlighet med dessa riktlinjer. Styrelseledamöter som är anställda i bolaget får inte erhålla ytterligare ersättning för ett styrelseuppdrag i bolaget eller i ett koncernbolag.

Om en styrelseledamot (som inte är anställd i bolaget) utför arbete för bolaget som inte är relaterat till styrelseuppdraget, ska marknadsbaserad ersättning utgå med hänsyn till arbetets art och arbetsinsatsen. Sådan ersättning ska beslutas av styrelsen (eller, om det krävs enligt aktiebolagslagen, av bolagsstämman).

Frångående 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. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Borås i oktober 2024
RVRC Holding AB (publ)
Styrelsen