

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i BICO Group AB

Styrelsen för BICO Group AB (publ) ("**BICO**") föreslår att årsstämman 2025 beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

1. Omfattning

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och andra personer som under riktlinjernas giltighetstid ingår i BICOs verkställande ledning och styrelseledamöter, i den mån styrelseledamöter erhåller arvode utöver vad som har beslutats av bolagsstämman, nedan kallade ("**Ledande Befattningshavare**"). Vidare kommer BICO i princip att tillämpa dessa riktlinjer i fråga om ersättning till personer med ledande befattningar i BICOs operativa bolag.

Dessa riktlinjer är framåtblickande, det vill säga de är tillämpliga på överenskommen ersättning, och ändringar av ersättningar som redan överenskommits, efter antagande av riktlinjerna av årsstämman 2025. Dessa riktlinjer gäller inte för någon ersättning som beslutats eller godkänts av bolagsstämman.

För anställningar som regleras av andra regler än svenska kan pensionsförmåner och andra förmåner vederbörligen anpassas för att följa tvingande regler eller etablerad lokal praxis, med beaktande, i möjligaste mån, det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

2. Främjande av BICOs affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet m.m.

En förutsättning för en framgångsrik implementering av BICOs affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för Ledande Befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på varje marknad där BICO verkar, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas. Individuella ersättningsnivåer baseras på erfarenhet, kompetens, ansvar och prestation samt det land inom vilket den Ledande Befattningshavaren har sin anställning. Dessa riktlinjer bidrar till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet på det sätt som framgår nedan i fråga om kriterier för rörlig ersättning samt bidrar till bolagets möjlighet att långsiktigt knyta kvalificerade medarbetare till verksamheten. För mer information om BICOs affärsstrategi hänvisas till bolagets årsredovisningar och hemsida, www.bico.com.

BICO har för närvarande tre långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram riktade till BICO-gruppens anställda, vilka beslutats av bolagsstämman 2021, 2022 respektive 2024. Syftet

med incitamentsprogrammen är att uppmuntra ett brett aktieägande bland BICOs anställda, underlätta rekrytering, behålla kompetenta medarbetare och öka motivationen att nå eller överträffa företagets finansiella mål. Programmen från 2021 och 2022 har varit avgiftsfria och villkorade av att vissa ekonomiska villkor uppfylls under intjänandeperioden. Programmet från 2024 var baserat på deltagarnas bosättning och utgjordes på så vis av dels teckningsoptioner och dels personaloptioner. Ett motsvarande program, bestående av teckningsoptioner och personaloptioner till maximalt 30 nyckelpersoner inom BICO-gruppen, har föreslagits av styrelsen och lagts fram för årsstämman 2025 för godkännande. De nämnda långsiktiga aktiebaserade programmen är tydligt kopplade till affärsstrategin och därmed till företagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Programmen har beslutats av bolagsstämman och är därför undantagna från dessa riktlinjer. För mer information om dessa långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram, se www.bico.com.

3. Principer för olika typer av ersättning m.m.

Den totala ersättningen till Ledande Befattningshavare ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast kontant grundlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Därutöver kan bolagsstämman – oavsett dessa riktlinjer – besluta om bland annat aktie- eller aktiekursrelaterad ersättning.

Fast ersättning

Den fasta ersättningen innebärande kontant grundlön ska fastställas med hänsyn till den Ledande Befattningshavarens individuella ansvarsområde, befogenhet, kompetens, erfarenhet och prestation. Den fasta kontanta grundlönen ska ses över årligen.

Årlig rörlig ersättning

Uppfyllelsen av kriterier för tilldelning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas över en period av ett år. Den rörliga kontanta ersättningen för verkställande direktören får inte uppgå till mer än 100 % och för övriga medlemmar i ledningsgruppen 50 % av den totala fasta årliga kontanta grundlönen. Ett belopp motsvarande 25 % av den rörliga kontantersättningen, som den Ledande Befattningshavaren erhåller, före avdrag för inkomstskatt (dvs. bruttobeloppet) ska användas för att förvärva aktier i BICO och/eller optioner i eventuella LTIP program. De aktier som förvärvas ska, med vissa sedvanliga undantag, behållas i minst tre år. Syftet med att reservera en del av den rörliga lönen för förvärv av aktier eller optioner i BICO är att öka de Ledande Befattningshavarnas långsiktiga engagemang i bolaget och därigenom gynna dess strategi och långsiktiga värdeskapande. Normalt ska de Ledande Befattningshavarnas förvärv av BICO-aktier med den rörliga kontantlönersättningsdelen ske inom tre månader efter utbetalning av variabel kontantlön och då med tillämpning av gällande regler om marknadsmissbruk. Rörlig ersättning ska inte utdelas och kan återkrävas om en Ledande Befattningshavare har agerat i strid med BICOs policyer, instruktioner och riktlinjer och/eller

företagets uppförandekod. Bolaget har vidare rätt att återkräva utbetald rörlig ersättning, om den har beräknats eller utbetalats på felaktiga grunder.

Kriterier för utdelning av rörlig ersättning

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella och vara individualiserade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska utformas så att de bidrar till företagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att till exempel vara tydligt kopplade till affärsstrategin.

I vilken utsträckning kriterierna för tilldelning av rörlig kontantersättning är uppfyllda ska utvärderas/bestämmas när mätperioden har avslutats. Ersättningsutskottet ansvarar för utvärderingen i den mån det avser rörlig ersättning till den verkställande direktören. Den verkställande direktören ansvarar för utvärderingen av rörlig kontant ersättning till övriga ledande befattningshavare. För finansiella mål ska utvärderingen baseras på den senaste finansiella information som offentliggjorts av företaget.

Annan rörlig ersättning

Ytterligare 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 Ledande Befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning ska vara affärsmässigt motiverad, marknadsmässig i förhållande till individens fasta kontanta grundlön och inte utges mer än en gång per år och individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen baserat på förslag från ersättningsutskottet.

Pension & försäkring

För den verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 31 procent av den fasta årliga kontanta grundlönen. För övriga Ledande Befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte den Ledande Befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på den Ledande Befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 31 procent av den fasta årliga kontantlönen. Pensionspremier får, i undantagsfall, överskrida denna gräns om det krävs för att efterfölja tvingande lagstiftning, kollektivavtal eller andra tillämpliga regler eller etablerad lokal praxis, och med hänsyn tagen till att dessa riktlinjers övergripande ändamål, så långt möjligt, ska tillgodoses.

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 5 procent av den fasta årliga kontanta grundlönen.

För Ledande Befattningshavare stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälig omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontanta grundlönen.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst 12 månader. Fast kontant grundlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontanta grundlönen för 12 månader för de Ledande Befattningshavarna. Vid uppsägning från den Ledande Befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare Ledande Befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av den fasta kontanta grundlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 24 månader efter anställningens upphörande.

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. Utvecklingen av klyftan mellan de Ledande Befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

4. Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. 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 följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för de Ledande Befattningshavarna, 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. Styrelsen ska årligen upprätta en ersättningsrapport som ska framläggas vid bolagsstämman för godkännande.

5. Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga 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.

6. Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

Gällande riktlinjer antogs på årsstämman 2024. Det förslag till riktlinjer som lämnades vid årsstämman 2025 överensstämmer i princip med de riktlinjer som antogs 2024, men har varit föremål för smärre förtydliganden och uppdateringar. BICO har inte fått några synpunkter från aktieägare att ta hänsyn till vid utarbetandet av detta förslag.

Göteborg i april 2025

Styrelsen för BICO Group AB (publ)