

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för SaltX Techonology Holding AB (publ) ("SaltX" eller "bolaget") föreslår att årsstämman den 25 april 2024 beslutar om följande riktlinjer för bestämmande av ersättning till ledande befattningshavare.

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar till verkställande direktör, övriga medlemmar av SaltX bolagsledning samt, i förekommande fall, ersättning till styrelseledamöter för arbete utöver styrelseuppdraget.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom styrelsearvode och aktierelaterade incitamentsprogram. Vid årsstämman 2022 beslutades att införa ett teckningsoptionsbaserat incitamentsprogram för nyckelpersoner i bolaget. För mer information om bolagets utestående incitamentsprogram, se bolagets årsredovisning.

Riktlinjerna ersätter de riktlinjer som beslutades av årsstämman 2020 och ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

SaltX är ett greentech-bolag som utvecklar och marknadsför hållbar teknik som gör nytta för kunder, klimat och samhälle. Bolaget bedriver verksamhet inom elektrifieringsteknik för främst kalk- och cementindustrin samt storskalig industriell energilagring. Bolagets långsiktiga affärsstrategi är att erbjuda produkter och tjänster som möjliggör elektrifiering och omställning för industrin, i form av elektriska kalcineringsugnar och energilager samt utrustning kopplad till produkterna. 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, vilket dessa riktlinjer möjliggör.

Formerna för ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt får utgöras av en fast lön, rörlig ersättning, övriga förmåner och pension. Ersättningens nivå ska vara baserad på faktorer som befattningshavarens ansvar, kompetens och prestation. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktierelaterade eller aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast lön

Den fasta lönen ska bestå av en fast årlig kontant lön. Den fasta lönen ska vara marknadsmässig och fastställas med hänsyn tagen till den ledande befattningshavarens ansvar, kompetens och prestation.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning får uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga lönen. Rörlig ersättning ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Kriterierna ska företrädesvis kopplas till målen för SaltX och affärsenheten eller individanpassade mål. Därmed befrämjar måluppfyllelsen bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser

finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

I särskilda fall kan överenskommelser om extraordinär ersättning träffas. Syftet vid sådana arrangemang måste vara att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 10 procent av den fasta årliga lönen samt inte betalas ut mer än en gång per år och person.

Övriga förmåner

Övriga förmåner kan innefatta bland annat sjukvårdsförsäkring, bilförmån och motionsbidrag. Sådana förmåner ska där de förekommer vara marknadsmässiga och uppgå till sammanlagt maximalt 10 procent av den fasta årliga lönen.

Pension

Premie för pensionsförsäkring får uppgå till maximalt 35 procent av den fasta årliga lönen. Bolaget har en pensions- och försäkringspolicy där planen är ITP 1-liknande avseende sparande och riskförsäkringsmoment samt att den är premiebaserad.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstiden ska vara maximalt sex månader oavsett om uppsägningen sker på initiativ av bolaget eller befattningshavaren. Vid uppsägning från bolagets sida ska ett avgångsvederlag kunna utgå med belopp motsvarande högst sex månadslöner. Inget avgångsvederlag ska betalas vid uppsägning från den anställdes sida.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats. Detta har skett genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens utveckling över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens 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 bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen, följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens respektive ersättningsutskottets behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte den verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

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.

Betydande förändringar av riktlinjerna

I förhållande till de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020 har dessa riktlinjer uppdaterats avseende främst (i) vissa förtydliganden, bland annat avseende förfarandet för att bestämma rörlig ersättning, och (ii) möjlighet till utbetalning av extraordinär ersättning i särskilda fall.

Styrelsen har inte erhållit några synpunkter från aktieägare avseende de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020.

Stockholm i mars 2024
SaltX Technology Holding AB (publ)
Styrelsen