

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare antogs av årsstämman i Hexatronic Group AB (publ) den 5 maj 2025.

Omfattning

Dessa riktlinjer omfattar ersättning till Koncernledningen för Hexatronic Group AB (publ) ("**Hexatronic**") och bolagets styrelseledamöter, utöver styrelsearvode som beslutas av årsstämman. Med Koncernledningen avses verkställande direktör ("**VD**"), vice VD, Chief Financial Officer ("**CFO**") och övriga medlemmar av koncernledningsgruppen.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och ändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025. Riktlinjerna omfattar inte sådana ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andar regler än svenska får lämpliga anpassningar göras för att följa tvingande regler eller etablerad lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolaget strävar efter en ökad global närvaro och en stark marknadsposition på viktiga tillväxtmarknader i Nordamerika och Norden. Verksamheten är uppdelad i tre affärsområden: Fiber Solutions, Harsh Environment, och Data Center. Alla områden bygger på djup expertis inom fiberoptisk infrastruktur och förmågan att leverera hållbara, högkvalitativa lösningar världen över.

En framgångsrik och långsiktigt hållbar implementering av bolagets affärsstrategi förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För att kunna göra det kräva att Hexatronic kan erbjuda en konkurrenskraftig och marknadsmässig totalersättning, vilket dessa riktlinjer syftar till att möjliggöra.

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

Hexatronic har under de senaste åren implementerat långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram och teckningsoptionsprogram, i vilka vissa ledande befattningshavare och nyckelpersoner har haft möjlighet att delta. Dessa program har beslutats av bolagsstämman och är därför undantagna från dessa riktlinjer. För information om prestationskriterier, villkor och kostnader för dessa incitamentsprogram hänvisas till styrelsens fullständiga förslag inför varje bolagsstämma på Hexatronics webbplats samt i Hexatronics årsredovisning.

Olika typer ersättningar m.m.

Hexatronic ska erbjuda en marknadsmässig totalersättning för att underlätta rekrytering och bibehållande av kvalificerade ledande befattningshavare. Ersättning från Hexatronic ska baseras på principerna om prestation, konkurrenskraft och skälighet. Ersättning till ledande befattningshavare kan utgöras av fast årlig kontantlön, rörlig kontantlön, pension, och andra förmåner. Därutöver får bolagsstämman - oberoende av dessa riktlinjer - besluta i vissa ersättningsfrågor. Det kan till exempel handla om långsiktiga aktierelaterade

incitamentsprogram. Avvikelser från ersättningsprinciperna får göras om det är motiverat av lokala förhållanden.

Fast kontantlön

Den fasta kontantlönen ska beakta individens erfarenhet och ansvarsområden. Den fasta kontantlönen ska revideras årligen.

Rörlig kontanterättning

Den rörliga kontanterättningen ska vara maximerad till 80 procent av den fasta årliga kontantlönen för VD och 50 procent av den fasta årliga kontantlönen för övriga medlemmar i Koncernledningen.

Den rörliga kontanterättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara finansiella kriterier. Genom att koppla ersättningen till Koncernledningen till bolagets resultat och finansiering av den löpande verksamheten främjar kriterierna genomförandet av bolagets affärsstrategi och långsiktigt värdeskapande. Detta inkluderar också hållbarhet. Vidare ska kriterierna för rörlig kontanterättning vara utformade så att de inte uppmuntrar till överdrivet risktagande.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna för tilldelning av rörlig kontanterättning har uppfyllts. Styrelsen ansvarar för utvärderingen såvitt avser rörlig kontanterättning till VD. För övriga medlemmar av Koncernledningen ansvarar VD för att bereda och presentera ett förslag till ersättningsutskottet som fattar beslut om rörlig kontanterättning och informerar styrelsen. För finansiella mål ska utvärderingen baseras på den senaste finansiella information som offentliggjorts av bolaget.

Villkor för rörlig kontanterättning ska utformas så att styrelsen, vid exceptionella ekonomiska situationer, ska ha möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig.

Ytterligare rörlig kontanterättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individuell basis, antingen i syfte att rekrytera eller behålla medlemmar av Koncernledningen, eller som ersättning för extraordinära prestationer utöver individens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning ska vara professionellt motiverad, stå i proportion till individens fasta lön och ska inte betalas ut mer än en gång per år och individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag från ersättningsutskottet.

Styrelsen ska, enligt lag eller avtal och med de begränsningar som följer av detta, helt eller delvis kunna återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga eller oriktiga grunder.

Pension

För VD och övriga medlemmar i Koncernledningen ska pensionsförmånerna baseras på hur mycket som betalas in, dvs. pensionerna ska vara premiebestämda.

Pensionspremien för VD och vice VD premiebestämda pension kan uppgå till högst 30 procent av den pensionsgrundande lönen. Pensionsåldern för övriga medlemmar i Koncernledningen varierar mellan 60 och 67 år och pensionspremien kan uppgå till 30 procent av den pensionsgrundande lönen. Rörlig kontanterättning ska inte vara pensionsgrundande.

För anställningar som lyder under andra regler än svenska får pensionsförmåner anpassas till tvingande sådana regler eller etablerad lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Övriga förmåner och ersättningar

Övriga förmåner och ersättningar kan innefatta sedvanliga och marknadsmässiga förmåner såsom sjukvårdsförsäkring, livförsäkring och tjänstebil, vilka dock inte ska utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

För anställningar som kräver omlokalisering kan andra förmåner omfatta flyttkostnader, skatterådgivning och andra kostnader i samband med en omlokalisering.

För anställningar som lyder under andra regler än svenska får andra förmåner anpassas efter tvingande regler eller etablerad lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Ersättning till styrelseledamöter

Ersättning till styrelseledamöter för deras arbete i Hexatronics styrelse beslutas av årsstämman. Styrelseledamot har endast rätt att erhålla sådant arvode som beslutas av årsstämman. Ytterligare ersättning kan dock utgå för tjänster som styrelseledamöter utför åt Hexatronic inom sina respektive kompetensområden, förutsatt att tjänsten ligger utanför vad som anses vara det normala uppdraget för styrelseledamöter. Sådan ersättning ska vara marknadsmässig och regleras i ett konsultavtal som godkänns av styrelsen.

Anställningsvillkor

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, ersättningsens komponenter, ersättningsnivåer 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.

Uppsägning av anställning

Fast kontantlön under uppsägningstid och avgångsvederlag samt ersättning för eventuella konkurrensklausuler ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen i 18 månader för VD och vice VD och 12 månader för övriga medlemmar i Koncernledningen. Avgångsvederlag ska inte utgå vid uppsägning från VD och övriga Koncernledningens sida eller vid uppsägning på grund av saklig grund. Den ömsesidiga uppsägningstiden mellan bolaget och VD, och övriga medlemmar i Koncernledningen, ska inte överstiga 9 månader.

Ersättning för eventuella konkurrensklausuler ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå under den tid som den tidigare Koncernledningsmedlemmen inte har rätt till avgångsvederlag. Ersättningsbeloppet ska motsvara skillnaden mellan den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och eventuell lägre inkomst i den nya verksamheten, dock högst 60 procent av den fasta kontantlönen. Ersättning ska utgå under den tid som omfattas av konkurrensklausulen, vilket inte ska överstiga 12 månader efter anställningens upphörande.

Berednings- och beslutsprocess

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår bland annat att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år och lägga fram förslaget till årsstämman för beslut. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antas 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. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller övriga medlemmar av Koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna. Ersättning till VD bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen. Ersättning till övriga medlemmar av Koncernledningen bereds av VD och beslutas av ersättningsutskottet.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga de av bolagsstämman beslutade 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 framgår ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsrelaterade frågor, vilket innefattar att bereda eventuella beslut om avsteg från riktlinjerna.
