



**RIKTLINJER
FÖR ERSÄTTNING
TILL LEDANDE
BEFATTNINGS-
HAVARE
2024**

Förslag till riktlinjer inför årsstämma 2024



Denna Ersättningsriktlinje innehåller riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i moderbolaget Teracom Group AB samt dotterbolaget Teracom AB, nedan kallade **Koncernen**.

Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i Koncernledningen. Riktlinjerna för ersättning som anges häri är utformade i enlighet med regeringens *principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare*, vilka framgår i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att de har antagits av årsstämman 2024. De omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Koncernens affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Koncernens strategi såväl som uppdrag innebär ett långsiktigt åtagande att leverera säkra och robusta kommunikationslösningar till samhällsviktiga aktörer. Det inkluderar utsändningstjänster till radio och tv såväl som transmissionstjänster. Utgångspunkten för koncernens strategiska inriktning är Koncernens specialiserade kompetens och dess unika och robusta infrastruktur.

För ytterligare information om Koncernens affärsstrategi, se koncernens års- och hållbarhetsredovisning 2023, sid 16-28, www.teracom.se/om-teracom/finansiell-info/.

En framgångsrik implementering av Koncernens affärsstrategi och tillvaratagandet av Koncernens långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Koncernen kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Koncernen kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

Former och villkor för ersättning

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara rimlig och väl avvägd. Den ska även vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Den totala ersättningen får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Detta ska vara vägledande även för Koncernens övriga medarbetares totalersättning.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en i Koncernen tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektiv pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel.



I det fall löneväxling erbjuds för att förstärka pensionsförmåner ska en sådan lösning vara kostnadsneutral för Koncernen.

Ledande befattningshavare kan ha rätt både till allmänna förmåner, som erbjuds samtliga medarbetare, och extra förmåner, såsom förmånsbil och sjukvårdsförsäkring. Det totala värdet av sådana förmåner får inte överstiga 10 procent av grundlönen.

Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpat kollektivavtal. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i Koncernen och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan Koncernen och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från Koncernens sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från Koncernen reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningsslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 66 års ålder.

Process för att fastställa, se över och implementera riktlinjerna

Styrelsen ansvarar för Koncernens organisation och förvaltningen av dess angelägenheter i Koncernens och aktieägarens intresse. Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Koncernen och Koncernledningen. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera tillämpningen av ersättningsriktlinjernas bestämmelser för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Koncernen.

Skriftligt underlag ska finnas inför beslut om ersättning och andra anställningsvillkor till enskild ledande befattningshavare. Detta gäller såväl inför beslut om nyanställning som i samband med årlig lönerevision eller omförhandling av ersättning och/eller övriga anställningsvillkor. Underlaget ska visa den totala kostnaden.



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.

Beslut om ersättning och andra anställningsvillkor inom Koncernen fattas enligt farfarsprincipen, det vill säga ansvarig chef föreslår och dennes överordnade chef fattar beslut baserade på regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare samt dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Avvikelse från riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen får besluta att tillfälligt helt eller delvis avvika från dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Koncernens långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Koncernens ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från dessa riktlinjer. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna.

Dokumentation

Tillämpningen av denna Ersättningsriktlinje och dess riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt utfallet utbetalade totala ersättningar och övriga anställningsvillkor till ledande befattningshavare redovisas senast den 30 mars på www.teracom.se samt i samband med moderbolagets årsstämma i en ersättningsrapport. Detta underlag arkiveras tillsammans med övriga underlag från årsstämman.