

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till medlemmar av koncernledningen

Tillämpningsområde

Styrelsen föreslår att årsstämman 2024 beslutar om följande riktlinjer för ersättning till medlemmarna av Securitas koncernledning.

Riktlinjerna är framåtriktade, dvs. de ska tillämpas på ersättningar som avtalas och ändringar som görs i redan avtalade ersättningar efter årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas eller godkänns av bolagsstämman.

Främjande av Securitas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet m.m.

Securitas affärsstrategi är i korthet att leverera heltäckande, skalbara och innovativa säkerhetslösningar. Genom att använda och utveckla världsledande teknik och expertis, strävar Securitas efter att vara en partner inom säkerhetslösningar som skyddar kundernas tillgångar och medarbetare. För att attrahera och behålla kvalificerade medlemmar av koncernledningen ska Securitas erbjuda en totalersättning som är konkurrenskraftig och marknadsmässig på aktuell marknad för respektive medlem av koncernledningen. Detta förväntas bidra till uppfyllandet av Securitas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Mer information om Securitas affärsstrategi finns på Securitas webbplats securitas.com, avsnittet Om oss – Vår strategi.

Från tid till annan kan årsstämman besluta om att anta långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för VD, övriga medlemmar av koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner inom Securitas ("LTI-Programmen"). LTI-Programmen som antas av årsstämman ställer krav på egen investering och flerårig innehavstid. LTI-Programmen har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller det LTI-Program som styrelsen föreslagit att årsstämman 2024 ska anta. Mer information om Securitas incitamentsprogram finns på Securitas webbplats securitas.com, avsnittet Bolagsstyrning – Ersättning till medlemmar i koncernledningen.

Ersättningsformer

Den totala ersättningen till koncernledningen ska bestå av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Den fasta kontantlönen ska vara konkurrenskraftig och avspegla respektive medlem av koncernledningens ansvar och prestation. Rörlig kontantersättning ska motsvara maximalt 85 procent av den fasta kontantlönen för VD och koncernchef och maximalt 60-200 procent av den fasta kontantlönen för övriga medlemmar av koncernledningen.

Samtliga medlemmar av koncernledningen omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner för vilka försäkringspremier avsätts från medlemmens totala ersättning och betalas av bolaget under anställningen. I undantagsfall kan värdet av sådana försäkringspremier istället betalas ut som en del av kontantersättningen till medlemmar av koncernledningen. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande såvida inte tvingande kollektivavtalsbestämmelser kräver det. Försäkringspremierna ska uppgå till högst 35 procent av den fasta kontantlönen.

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, livförsäkring, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för medlemmar av koncernledningen i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där medlemmen är verksam. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta kontantlönen.

Pensionsförmåner och andra förmåner kan komma att justeras för att följa tvingande regler. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser



pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar göras för att följa lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Utöver den ersättning som anges ovan kan medlemmar i koncernledningen som flyttar på grund av befattningen eller som arbetar i flera länder också erhålla sådan ersättning och sådana förmåner som är rimliga för att återspegla de särskilda omständigheter som är förknippade med sådana arrangemang, med beaktande av det övergripande syftet med dessa riktlinjer och anpassningen till de allmänna policyer och praxis inom Securitas-koncernen som gäller för gränsöverskridande arbete. Ersättning och förmåner enligt ovan får inte uppgå till mer än 50 procent av den fasta kontantlönen.

Kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning

Utbetalning av rörlig kontantersättning ska baseras på utfallet i förhållande till tydligt mätbara prestationsbaserade mål som ska sättas i så nära relation till den lokala verksamheten som möjligt och syfta till att stärka Securitas långsiktiga lönsamhet. Prestationsmålen kan till exempel vara baserade på EBITA, rörelsemarginal, vinst per aktie och/eller kassaflöde inom respektive medlem av koncernledningens individuella ansvarsområde (koncern eller division). Vidare ska prestationsmålen bidra till Securitas affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Ersättningsutskottet ska för styrelsen bereda, följa och utvärdera frågor rörande rörlig kontantersättning till medlemmar av koncernledningen. Inför varje mätperiod för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning, som kan vara ett eller flera år, ska styrelsen baserat på ersättningsutskottets arbete fastställa vilka kriterier som bedöms relevanta för den kommande mätperioden. När mätperioden har avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Bedömningar avseende huruvida finansiella mål har uppnåtts ska baseras på fastställt finansiellt underlag för aktuell period.

Rörlig kontantersättning kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten utbetalning. För det fall rörlig kontantersättning visar sig ha utbetalats på basis av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga ska bolaget ha möjlighet att återkräva sådan utbetald ersättning.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden för medlemmar av koncernledningen vara högst tolv månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 100 procent av den fasta kontantlönen i maximalt tolv månader. Vid uppsägning från en medlem av koncernledningen ska en uppsägningstid om högst sex månader gälla, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning och värvningsförbud utgå i enlighet med tvingande regler eller lokal praxis. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtaganden om konkurrensbegränsning eller värvningsförbud 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, ersättningskomponenter samt ersättningsökning 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.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

I ersättningsutskottets uppgifter ingår bland annat att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till medlemmar av koncernledningen. 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 medlemmar av koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till medlemmar av koncernledningen samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Securitas. 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 koncernledningen i den mån de berörs av frågorna.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen ska ha rätt att besluta om 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 Securitas 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.

Beskrivning av väsentliga förändringar i riktlinjerna

Revideringarna av dessa riktlinjer för ersättning till koncernledningen innefattar ändringar av bolagets långsiktiga och kortsiktiga incitamentsprogram och anpassar riktlinjerna till uppdateringar av den övergripande företagsstrategin. Vidare har justeringar gjorts för att tillgodose tvingande svenska regler och för att underlätta rättvis kompensation för medlemmar i koncernledningen som flyttar för sin befattning. Dessutom har mindre språkliga förändringar gjorts.

Stockholm i mars 2024
Styrelsen
SECURITAS AB (publ)