



## Styrelsens för Midway Holding AB förslag till beslut om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning inför årsstämman 2020 överensstämmer i sak med tidigare års ersättningsprinciper, men är mer detaljerade än tidigare på grund av nya lagkrav.

Riktlinjerna omfattar de personer som ingår i Midways bolagsledning, för närvarande Sverker Lindberg (VD) och Rikard Fransson (CFO).

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Midway är en industriell koncern som förvärvar och utvecklar mindre och medelstora företag. Genom aktivt och långsiktigt engagemang strävar vi efter att förädla våra innehav till dess fulla potential. Midway tillför primärt en långsiktig finansiering och strategisk rådgivning till bolagen. Under 2018 togs en ny strategi fram för Midway, vilket har inneburit en renodling av verksamheten mot färre och strategiskt intressanta bolag. Midways ambition är att fortsätta utveckla befintliga innehav tillsammans med lokala ledningsgrupper i respektive bolag. För flera av bolagen innebär detta att den organiska tillväxten är prioriterad. Verksamhetens stora potential ligger dock i att finna strategiska förvärv för att komplettera nuvarande innehav. För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se [www.midwayholding.se/om-oss/strategi/](http://www.midwayholding.se/om-oss/strategi/).

En framgångsrik implementering av Midways 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. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig kontantlön som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

*Formerna av ersättning m.m.*

Bolaget ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Kompensationen till bolagsledningen får bestå av fast kontantlön, rörlig kontantlön, pension samt övriga ersättningar och förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.



Rörlig kontantlön kan utgå i syfte att skapa incitament för uppnående av specificerade mål. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantlön ska kunna mätas under en period om ett eller flera år. Den rörliga kontantlönen ska inte överstiga 40 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under mätperioden för sådana kriterier.

Bolagsledningen ska ha rätt till pensioner, innefattande sjukförsäkring, vilka ska vara avgiftsbestämda. Rörlig kontantlön ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Övriga ersättningar och förmåner ska vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta för befattningshavaren att fullgöra sina arbetsuppgifter. Exempel på övriga ersättningar och förmåner är sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

#### *Upphörande av anställning*

Vid anställnings upphörande ska uppsägningstiden vara lägst tre och högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två år för verkställande direktören och ett år för övriga ledande befattningshavare.

#### *Kriterier för utdelning av rörlig kontantlön m.m.*

Den rörliga kontantlönen ska vara kopplad till specificerade, förutbestämda och mätbara mål som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar Midways affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis, vilket är fallet för närvarande, ha en tydlig koppling till rörelseresultat och strategiska förvärv.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantlön avslutats ska fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningskommittén ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantlön till verkställande direktören. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.



### *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 ersättningskommitténs 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 en ersättningskommitté. I kommitténs 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. Ersättningskommittén 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. Ersättningskommitténs ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Styrelsen har delegerat till ersättningskommittén att förhandla ersättning med VD och till VD att förhandla ersättning med övriga i bolagsledningen. Slutliga avtal redovisas för styrelsen. 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.

### *Frångående av riktlinjerna*

Styrelsen får tillfälligt frånga ovanstående riktlinjer, helt eller delvis, om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar 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 ersättningskommitténs uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

---

För mer information om ersättningar i Midway, inklusive i förekommande fall beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning, se årsredovisningen.

---