

## **Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen för Concordia Maritime AB (publ) föreslår att årsstämman 2023 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande.

### *Riktlinjernas omfattning m.m.*

Dessa riktlinjer omfattar medlemmar av koncernledningen i Concordia Maritime. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2023. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

### *Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Bolagets vision att alltid vara förstahandsvalet och affärspartner inom tanksjöfart och för att uppnå detta har bolaget en affärsstrategi som i korthet är att tillgodose sina kunders behov av säkra, hållbara och tillförlitliga tanktransporter baserat på innovation och förstklassigt utförande samt att vid rätt tidpunkt göra investeringar i fartyg och tjäna pengar på förändringar i fartygsvärdena. 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 attraktiv och konkurrenskraftig ersättning. Den absoluta nivån ska vara beroende av storleken och komplexiteten i den aktuella befattningen samt den enskildes årliga prestation. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en attraktiv och konkurrenskraftig totalersättning.

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

### *Formerna av ersättning m.m.*

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till årligt fastställda och mätbara kriterier, t.ex. kommersiella, operationella och finansiella kriterier, som ska bestämmas av styrelsen. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling. Dessa kriterier innefattar för närvarande bland annat undvikande av arbetsplatsolyckor (LTIF), antal observationer vid

fartygsinspektioner och utnyttjande av fartygsflottan. Tillämpliga kriterier och de olika kriteriernas relativa storlek fastställs på individuell basis.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål ska bedömningen baseras på fastställt finansiellt underlag för aktuell period. Om koncernens resultat före skatt är negativt för aktuell period ska utbetalning av rörlig kontantersättning begränsas till 50 procent av faktiskt utfall.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den årliga kontantlönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska vara enbart pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Andra förmåner får innefatta bl.a. sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

För befattningshavare vilka är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälighets omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

#### *Upphörande av anställning*

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst två år för verkställande direktören och ett år för övriga ledande befattningshavare. 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. Vid uppsägning från verkställande direktörens sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader och sex månader för övriga ledande befattningshavare, utan rätt till avgångsvederlag.

#### *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 styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

*Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna*

Styrelsen har inte inrättat något ersättningsutskott, eftersom styrelsen funnit det mer ändamålsenligt att hela styrelsen fullgör ersättningsutskottets uppgifter. 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. Styrelsen 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 verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

*Frågående 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. Styrelsen beslutar om eventuella avsteg från riktlinjerna.

*Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter har beaktats*

De gällande riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare antogs på årsstämman 2020. Dessa riktlinjer är i allt väsentligt likalydande med de riktlinjer som beslutades av årsstämman 2020. Dock har uppsägningstiden för övriga ledande befattningshavare vid uppsägning från bolagets sida, ändrats från högst sex månader till högst ett år. Därtill har den maximala fasta kontantlönen under uppsägningstiden och avgångsvederlag för övriga ledande befattningshavare ändrats till att sammantaget inte få överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett år, istället för som tidigare sex månader.

Inga synpunkter på ersättningsriktlinjerna har framkommit i samband med stämmobehandling.

Göteborg i mars 2023

**Concordia Maritime AB (publ)**

*Styrelsen*