

## **Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Årsstämman den 23 april 2026 fattade beslut om följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till ledande befattningshavare att gälla tills vidare, dock längst för tiden fram till årsstämman 2030.

Riktlinjerna som antogs av årsstämman 2026 överensstämmer i sak med de som antogs av årsstämman 2022 och vad som varit praxis inom AQ Group i många år. Aktieägarna har inte framställt några synpunkter på riktlinjerna.

Riktlinjerna omfattar den verkställande direktören ("VD") och övriga ledande befattningshavare i AQ Groups koncernledning, samt verkställande direktörer i AQ Groups dotterbolag. I den mån styrelseledamot uppstår lön eller arvode för uppdrag vid sidan av styrelseuppdraget gäller riktlinjerna även för sådan ersättning. För koncernledningens sammansättning, se årsredovisningen.

Endast ersättning enligt avtal som ingås eller förändras efter det att dessa riktlinjer godkänts av årsstämman omfattas.

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

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. AQ Group ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att säkerställa bolagets tillgång till befattningshavare med erforderlig kompetens och kapacitet för att nå uppställda mål till för bolaget anpassade kostnader.

### ***Former av ersättning***

VD:s och övriga ledande befattningshavares ersättning ska kunna inkludera fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner, aktie- och aktiekursbaserade incitamentsprogram och övriga förmåner. Utgångspunkten för lön och andra ersättningar till ledande befattningshavare i AQ Group AB är att de ska vara marknadsmässiga och anpassade till bolagets kostnader, samt ge bolaget möjlighet att rekrytera och behålla de ledande befattningshavare bolaget behöver för att nå sina långsiktiga och kortsiktiga mål och ska stödja affärsstrategin och bidra till hållbarhet.

#### Fast lön

Utgångspunkten för ersättning till ledande befattningshavare är att ersättning utgår i form av marknadsmässig fast lön som ska vara individuellt fastställd utifrån ovan angivna kriterier och respektive befattningshavares befattning, erfarenhet och särskilda kompetens.

#### Rörlig ersättning

Utöver fast lön ska rörliga ersättningar i förekommande fall kunna erbjudas de ledande befattningshavarna, vilka ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och tydligt uppställda mätbara målkriterier med syfte att främja bolagets affärsstrategi, hållbarhet och långsiktiga värdeskapande. Dessa kriterier innefattar för närvarande, bland annat vinst, kassaflöde och lageromsättningshastighet. Ersättningen ska kunna utgå som kontant ersättning eller extra premieinbetalningar till pensionsförsäkring. Den rörliga ersättningen ska sammantaget beloppsmässigt inte överstiga 100 procent av fast lön.

#### Pensionsförmåner

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden samt individuellt anpassade med hänsyn till respektive befattningshavares befattning och särskilda kompetens och anpassade till bolagets kostnader. Pensionsavsättningar ska vara avgiftsbestämda och inte överstiga 35 procent av fast lön. Enstaka undantag från detta medges i Sverige för de ledande befattningshavare som har kollektivavtalad pension inom ITP2-planen.

### Icke penningbaserade förmåner

De ledande befattningshavarnas icke penningbaserade förmåner (exempelvis mobiltelefon och dator) ska underlätta utförandet av arbetet och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden.

### Aktie- och aktiekursbaserade incitamentsprogram

Alla aktiebaserade och aktiekursbaserade incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämman.

### **Uppsägningstid och avgångsvederlag**

Uppsägningsslön ska inte i något fall sammantaget överstiga 12 månadslöner för de ledande befattningshavarna. Avgångsvederlag förekommer ej.

### **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, utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

### **Avvikelse från riktlinjerna**

Styrelsen får frångå riktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och att avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Sådana avvikelser kan ske efter beslut av styrelsen i det enskilda fallet, t.ex. vid nyanställning av VD eller annan ledande befattningshavare avseende såväl fast lön, som rörlig ersättning och pensionsvillkor, varvid dock ska beaktas att villkoren ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga. Om sådan avvikelse sker ska detta redovisas i ersättningsrapporten inför närmast följande årsstämma.

### **Övrigt**

I årsredovisningen framgår i noten *Personal* ytterligare detaljer gällande ersättningsarrangemang för styrelse, verkställande direktör och koncernledning.

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

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att lägga fram 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. 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.