

Bilaga 1 - Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i koncernledningen

Följande ersättningsriktlinjer omfattar Transcendent Group koncernens ("bolagets") verkställande direktör och övriga medlemmar i koncernens ledningsgrupp. Efter att riktlinjerna antagits av årsstämman ska dessa tillämpas på ersättningar som avtalas på stämman samt på förändringar i redan avtalade ersättningar. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, så som aktierelaterad ersättning. Koncernens verkställande direktör samt övriga medlemmar i koncernledningen deltar inte i styrelsens behandling av, och beslut i, ersättningsrelaterade frågor i den mån de berörs av dem.

1. Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Transcendent's strategiska focus är att växa, både på en redan etablerad marknad och internationellt genom etablering på nya geografiska marknader. Detta, tillsammans med kontinuerlig vidareutveckling av både produkt och tjänsteutbud, ger goda möjligheter till stark tillväxt. Bolagets primära uppdrag är att hjälpa sina klienter att möta ett ökat behov av professionell GRC i en ständig föränderlig värld med ökad komplexitet och större operationella risker. För mer information om bolagets affärsstrategi, se bolagets hemsida: [Prospekt](#)

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Det i sin tur förutsätter att bolaget kan erbjuda en konkurrenskraftig totalersättning, som möjliggörs genom dessa riktlinjer.

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

2. Ersättningskomponenter och andra villkor för medlemmar av koncernledningen

Ersättning till koncernens verkställande direktör beslutas av styrelsen. Vidare beslutar styrelsen om ersättning till övriga medlemmar av koncernledningen baserat på verkställande direktörens förslag, i enlighet med farfarsprincipen.

Totalersättningen ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: årlig fast lön, kortsiktig rörlig lön, långsiktig rörlig lön, förmåner samt pension. Utöver vad som fastställs i riktlinjerna kan bolagsstämman besluta om exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar.

Prestationskriterier för utbetalning av rörlig lön ska mätas under en period om ett (1) eller flera år. Den rörliga kontanterersättningen för medlemmar i koncernledningen får inte överstiga 50 procent av fast årslön (d.v.s. 6 månadslöner) för prestationsperioden. Långsiktig kontantbaserad rörlig ersättning får inte överstiga 75 procent av fast årslön.

Pensionsvillkor för medlemmar av koncernledningen ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på den marknad respektive befattningshavare är verksam. Rörlig kontanterersättning ska inte vara pensionsgrundande, om det inte föreskrivs av regler enligt en allmän pensionsplan. Värden av pensionspremierna får inte överstiga 25 procent av fast lön. Medlemmar i koncernledningen har möjlighet att växla en del av den fasta lönen till pension (s.k. löneväxling), förutsatt att det är kostnadsneutralt för bolaget och tillåts av lokala bestämmelser.

Andra förmåner kan inkludera sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader för sådana förmåner kan uppgå till maximalt 5 procent av fast årslön. För anställda som inte omfattas av svenska regleringar, kan pensionsvillkor och andra förmåner anpassas efter lokala bestämmelser och praxis.

3. Upphörande av anställning

Uppsägningstid för en medlem av koncernledningen ska på arbetsgivarens initiativ vara som lägst tre (3) månader och som högst sex (6) månader beroende på position (6 månader för verkställande direktör). Inget avgångsvederlag utgår.

4. Kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning

Samtlig rörlig ersättning ska belöna uppfyllelsen av förbestämda och mätbara kriterier, finansiella eller icke-finansiella, som tydligt relaterar till bolagets finansiella eller icke-finansiella mål. Kriterierna ska främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

När mätperioden avslutas sker en utfallsbedömning baserad på förbestämda kriterier. Styrelsen ansvarar för denna bedömning för verkställande direktörens utfall, medan verkställande direktören ansvarar för utfallsbedömning för övriga medlemmar i koncernledningen. För finansiella mål baseras bedömningen på den av bolaget offentliggjorda finansiella informationen.

Villkoren för rörlig kontantersättning ska vara utformade så att styrelsen, om exceptionella omständigheter föreligger, har möjligheten att begränsa eller avstå utbetalning av rörlig kontantersättning, om sådan utbetalning inte anses lämplig olika anledningar.

5. Lön och anställningsvillkor för anställda

Lön och anställningsvillkor för anställda har beaktats i framtagandet av styrelsens förslag till dessa riktlinjer. 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.

6. Beslutsprocess för att fastställa, utvärdera och tillämpa riktlinjerna

Styrelsens förslag till ersättningsriktlinjer för koncernens ledande befattningshavare ska presenteras och godkännas på årsstämman. Styrelsen ska förbereda förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år som ska läggas fram för beslut vid årsstämman.

Styrelsen ska vidare följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagets koncernledning samt tillämpningen av riktlinjerna sett till ersättningsnivåer och strukturer. Riktlinjerna ska gälla tills nya riktlinjer antas av årsstämman.

7. Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta om 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.

8. Eventuella betydande förändringar av riktlinjerna samt hur aktieägarnas synpunkter beaktas

Tillämpas för framtida föreslagna policyer, efter antagandet om de första reviderade riktlinjerna.
