

## Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

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

Bolagets affärsstrategi är i korthet följande. Grunden för affärsstrategin och alla åtgärder lades i den globala strategin. Genom att mejsla ut vägen framåt, med hjälp av tydliga verktygslådor, inom de områden som lönsam expansion, produktledarskap och kostnadsbesparingar, utnyttjar Dometic sin styrka som globalt företag fullt ut och industrialiserar Dometic samtidigt som bolaget bibehåller sin framgångsrika entreprenörsanda.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se <https://www.dometicgroup.com/sv-se/vart-foretag/strategi>.

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 konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

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

### Total ersättning

Den sammanlagda ersättningen ska baseras på innehavd position, individuell måluppfyllelse, Dometickoncernens resultat samt vara konkurrenskraftig i anställningslandet. Ersättningen kan bestå av fast lön, rörlig kontant ersättning baserad på uppfyllelse av kortsiktiga, årliga resultatmål, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra förmåner, inklusive ickemonetära förmåner.

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.

### Fast lön och rörlig ersättning

Den fasta lönen ska utgöra grunden för den sammanlagda ersättningen. Den fasta lönen ska vara anpassad efter den lokala marknaden och reflektera ansvarsnivån för den aktuella positionen. Lönenivåerna för den fasta lönen ska ses över årligen.

Medlemmar i koncernledningen ska, utöver den fasta lönen, enligt årligt beslut av styrelsen kunna få kortsiktig rörlig ersättning baserad på uppfyllelse av kortsiktiga, årligen förutbestämda och mätbara resultatmål som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Resultatmålen ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen genom att ha en tydlig koppling till affärsstrategin. Den kortsiktiga rörliga ersättningen ska i huvudsak vara beroende av finansiella parametrar såsom EBITA, cash conversion mm. Icke finansiella parametrar kan förekomma. Viktningen av de olika parametrarna kan ligga mellan 10-60 procent. Sådan rörlig ersättning ska vara relaterad till innehavd position och får uppgå, för verkställande direktören, till maximalt 75 procent av den fasta lönen, och för övriga medlemmar i koncernledningen, till maximalt 50 procent av den fasta årliga lönen enligt individuella avtal.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av kortsiktig rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen, med de eventuella justeringar som ersättningsutskottet och styrelsen anser lämpliga.

### Långsiktiga incitamentsprogram

I tillägg till den fasta lönen och den kortsiktiga rörliga kontantersättningen kan långsiktiga incitamentsprogram implementeras. Sådana program ska vara utformade i syfte att säkerställa ett långsiktigt engagemang i Dometic-koncernens utveckling, vara marknadsmässiga och ha en intjänandeperiod som inte understiger tre år.

Långsiktiga incitamentsprogram ska vara kontantbaserade och vara kopplade till utvecklingen av vinst per aktie och ESG-mål. Den sammanlagda ersättningen under den treåriga mätperioden får uppgå till maximalt 100 procent av deltagarens fasta årslön vid programmets implementering. Alla deltagare i LTI måste investera en andel av den rörliga kontantersättningen (netto) i Dometic-aktier. Medlemmar i koncernledningen måste investera tills de innehar Dometic-aktier till ett värde som motsvarar deras fasta årliga lön.

### Pension och försäkringar

Pensions- och försäkringsförmåner ska reflektera aktuella regelverk och praxis i anställningslandet. Värdet av pensionen och förmånerna ska vara i linje med marknadspraxis i landet och pensionspremierna för premiebaserad pension ska inte överstiga 40 procent av den årliga fasta lönen för VD och 35 procent av den årliga fasta lönen för resterande ledande befattningshavare. Om möjligt ska pensionsplaner, i linje med koncernens ersättningspolicy, vara premiebaserade. Pensionsåldern är normalt 65 år. Rörliga lönedelar ska inte vara pensionsgrundande, med undantag för de fall där det följer av reglerna i en generell pensionsplan (till exempel den svenska ITP-planen).

### **Övriga förmåner**

Övriga förmåner, såsom tjänstebil, sjuk- eller vårdförsäkring, bostads- eller reseförmåner och liknande, kan ingå i den totala ersättningen och ska ha till syfte att underlätta koncernledningens tjänst och vara rimliga i förhållande till marknadspraxis i anställningslandet.

Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

### **Uppsägningstid och avgångsvederlag**

Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för två år. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Avgångsvederlag ska inte utgöra grund för semesterlön eller pensionsförmåner. Lokala anställningslagar och regler kan påverka villkoren för uppsägning från bolagets sida.

Medlem i koncernledningen får inte konkurrera med bolaget under uppsägningstiden.

### **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 Ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av skillnaden 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 inrättat ett ersättningsutskott. I Utskottets 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. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. 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 bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

### **Bemyndigande för styrelsen att avvika från riktlinjerna för ersättning**

Under särskilda omständigheter och om det är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft äger styrelsen rätt att, helt eller delvis, i enskilda fall avvika från dessa riktlinjer för ersättning. Om så sker, ska upplysning om skälen för detta lämnas vid nästa årsstämma.

### **Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktas**

Styrelsens förslag till årsstämman 2024 innebär inga betydande förändringar av riktlinjerna. Jämfört med tidigare antagna riktlinjer har däremot lagts till ett förtydligande i beskrivningen avseende långsiktiga incitamentsprogram för att klargöra respektive deltagares investeringskrav i aktier i bolaget. Förtydligandet har lagts till efter att ett fåtal aktieägare inkommit med synpunkter kring riktlinjerna. Dessa synpunkter har beaktats i förslaget.