Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare i XANO Industri AB (publ)
fastställda av årsstämman 2026

Dessa riktlinjer omfattar ersättnings- och andra anställningsvillkor för styrelseledamöter, verkställande direktören och övriga medlemmar av koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2026 och för ändringar i pågående anställningsavtal som sker därefter och gälla tills vidare, dock som längst till årsstämman 2030. Riktlinjerna avser inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet
XANO har en väl genomarbetad strategi för att uppnå lönsam tillväxt och långsiktigt hållbara affärer samt skapa mervärde för aktieägarna. Bolagets värdeord långsiktighet ligger till grund för alla aktiviteter och beslut som rör verksamheten. Ett långsiktigt engagemang från ledande befattningshavare är vitalt för en framgångsrik implementering av bolagets affärs- respektive hållbarhetsstrategi och tillvaratagandet av bolagets intressen på lång sikt. För att lyckas rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare krävs att bolaget har möjlighet att erbjuda konkurrenskraftig ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare. Dessa riktlinjer ska säkerställa att bolagets ersättning till ledande befattningshavare är konkurrenskraftig och baseras på marknadsmässiga villkor.

Ersättningsformer
Ersättning till ledande befattningshavare ska baseras på marknadsmässiga villkor, befattning, individuell prestation och koncernens resultat. Den totala ersättningen ska utgöras av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller strategiska prestationsmål. Dessutom kan bolagsstämman – oaktat dessa riktlinjer – besluta om aktierelaterade eller aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast ersättning
Den fasta ersättningen ska utgöras av kontant grundlön samt värdet av förmåner, inklusive pensionsförmån. Den fasta ersättningen ska utgöra minst 50 procent av den totala ersättningen. Den fasta ersättningen ska avspegla det ansvar som tjänsten medför och vara konkurrenskraftig på relevant marknad. Lönerevision ska ske årligen för att säkerställa fortsatt konkurrenskraft och för att belöna individuella prestationer.

Rörlig kontant ersättning
Rörlig kontant ersättning ska utgöra högst 50 procent av den totala ersättningen och maximalt motsvara nio månaders kontant grundlön. Rörlig ersättning ska huvudsakligen relatera till finansiella prestationsmål men också kunna mätas mot icke-finansiella mål för att därigenom uppnå fokus på aktiviteter som främjar bolagets affärs- respektive hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen. Målen ska fastställas av styrelsen och vara specifika, tydligt mätbara och tidsbundna. Rörlig ersättning kopplad till finansiella mål fastställs årligen och utbetalas efter fastställt årsbokslut. All rörlig ersättning är villkorad av ett positivt nettoresultat för koncernen och ska justeras i efterhand om den utbetalats på felaktiga grunder.

Pension och andra förmåner
För ledande befattningshavare ska finnas pensionsutfästelser med pensionsålder 65 år. Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebaserade. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna, inklusive eventuell löneväxling, ska uppgå till högst 35 procent av den pensionsgrundande lönen. Andra förmåner får innefatta bland annat sjukvårdsförsäkring och tjänstebil i enlighet med vid var tid gällande skatteregler.

Uppsägning och avgångsvederlag
Mellan bolaget och verkställande direktören ska gälla en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida ska verkställande direktören erhålla ett avgångsvederlag motsvarande 18 månadslöner. Avgångsvederlaget ska avräknas mot andra inkomster. Vid uppsägning från verkställande direktörens sida ska inget avgångsvederlag utgå. För övriga ledande befattningshavare ska gälla en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida ska befattningshavaren erhålla ett avgångsvederlag motsvarande sex månadslöner. Avgångsvederlaget ska avräknas mot andra inkomster. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska inget avgångsvederlag utgå.

Konsultarvode
För de fall styrelseledamot utför tjänster för bolaget utöver styrelsearbetet, kan särskilt arvode för detta utbetalas förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av bolaget affärs- respektive hållbarhetsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen. Sådant konsultarvode får för varje enskild styrelseledamot aldrig överstiga det årliga styrelsearvodet. Arvodet ska vara marknadsmässigt.

Beslutsprocess
Ersättningar till verkställande direktören ska beslutas av styrelsen baserat på rekommendation av ersättningsutskottet. Ersättningar till övriga ledande befattningshavare ska beslutas av ersättningsutskottet och rapporteras till styrelsen. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjerna för ersättning samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Baserat på rekommendation från ersättningsutskottet ska styrelsen, vart fjärde år eller när väsentliga förändringar uppkommer, upprätta förslag till nya riktlinjer för beslut vid årsstämman. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättnings-relaterade frågor, ska verkställande direktören eller andra ledande befattnings-havare inte närvara i den mån de berörs av frågorna. Vid beredning av styrelsens förslag till ersättningsriktlinjer ska lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda beaktas och en förklaring till den årliga förändringen av ersättningen till varje enskild befattningshavare i relation till den genomsnittliga ersättningen för bolagets övriga anställda ska ges. Utvecklingen av avståndet mellan ledande befattningshavares ersättning och ersättning till övriga anställdas ska redovisas i ersättningsrapporten.

Avsteg från riktlinjerna
Styrelsen kan, baserat på rekommendation av ersättningsutskottet, göra avsteg från riktlinjerna om särskilda skäl föreligger och det bedöms nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Avsteg ska endast ske undantagsvis.