

## Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår nedanstående riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare. Medan styrelsen föreslår vissa justeringar, överensstämmer förslaget i huvudsak med de riktlinjer som stämman antagit tidigare år.

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna fastslår de principer som bolaget tillämpar för ersättning till dessa.

*Riktlinjernas främjande av bolagets strategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*  
Information om bolagets strategi återfinns i årsredovisningen. En framgångsrik implementering av strategin 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 en konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas ett konkurrenskraftigt ersättningspaket.

*Formerna för ersättning m.m.*

Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig och består av följande komponenter: fast lön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Därutöver kan ledande befattningshavare erbjudas långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Sådana eventuella program beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Styrelsen utvärderar årligen om ett aktierelaterat incitamentsprogram ska föreslås för bolagsstämman. Eventuella långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram ska ha en tydlig koppling till affärsstrategin och utformas med syfte att sammanlänka aktieägarnas respektive deltagarnas intresse för långsiktigt värdeskapande.

*(i) Fast lön*

Den fasta lönen ska fastställas med hänsyn bl.a. till kompetens, ansvarsområde, erfarenhet och prestation. Koncernen använder ett internationellt erkänt utvärderingssystem för att fastställa befattningars omfattning och ansvarsnivå. Jämförelser görs med likartade företag. En sådan utvärdering görs årligen av ersättningsutskottet som underlag för sina beslut och det förslag till fast lön för verkställande direktören som utskottet lämnar till styrelsen för beslut.

*(ii) Rörlig kontantersättning*

Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 60 procent av fast lön och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Vissa av kriterierna kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets strategi och långsiktiga intressen. Styrelsen ska ha möjlighet, med de begränsningar som kan följa av lag eller avtal, att kräva återbetalning av utbetald rörlig kontant ersättning som skett på felaktiga grunder (claw back).

När årsbokslut godkänts av styrelsen görs en bedömning i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar efter ersättningsutskottets beredning för sådan bedömning såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. För övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen.

#### *(iii) Pensionsförmåner*

För verkställande direktören och övriga medlemmar i ledningsgruppen ska pensionsförmåner vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. För övriga medlemmar i ledningsgruppen omfattar den premiebestämda lösningen ej kostnader för ITPs bottenplatta, ITPK, deltidspension och kompletterande sjukförsäkring.

#### *(iv) Andra förmåner*

Andra förmåner kan bl.a. innefatta sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

#### *Tvingande lag- och kollektivavtalsbestämmelser*

Inget i dessa riktlinjer ska i förekommande fall inskränka tvingande lagstiftning eller kollektivavtalsbestämmelser.

#### *Upphörande av anställning*

Medlem i koncernledningen kan avsluta sin anställning med sex månaders uppsägningstid. Om anställningen upphör på bolagets initiativ ska ersättning under uppsägningstiden och eventuellt avgångsvederlag ej överstiga den fasta lönen under 18 månader.

#### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer ska lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktas genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

#### *Beslutsprocessen för att fastställa, utvärdera 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 lämnar förslag till styrelsen om ersättning m.m. till verkställande direktören. Ersättningsutskottet bereder vidare frågor om principer för ersättning till koncernledningen och godkänner på förslag från verkställande direktören ersättning m.m. till koncernledningen.

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.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra medlemmar i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

#### *Frångående av riktlinjerna*

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

#### *Betydande förändringar av riktlinjerna samt hur aktieägarnas synpunkter beaktats*

Styrelsens förslag till årsstämman 2023 innebär inga väsentliga förändringar i förhållande till de riktlinjer som antogs 2020. Däremot har vissa justeringar gjorts för att beskriva att ledande befattningshavare kan erbjudas långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram beslutade av bolagsstämman. Utformningen av rörlig kontantersättning från 2023 är inte längre kopplad till att individen investerar i ytterligare aktier i bolaget för en del av den rörliga kontantersättningen.

Vid årsstämman 2022 framställdes inga synpunkter från aktieägarna avseende riktlinjerna. Bolaget har således inte haft att beakta några synpunkter under året.

Stockholm i mars 2023

**Boliden AB (publ)**

Styrelsen