



Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare/ Resolution regarding guidelines for remuneration to senior executives

Styrelsen för 4C Group AB, org.nr 556706-0412, ("**Bolaget**") föreslår att årsstämman beslutar om att fastställa följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, dvs VD och ledningsgrupp.
*The board of directors of 4C Group AB, org.nr 556706-0412, (the "**Company**") proposes that the annual general meeting resolves to adopt the following guidelines for remuneration to CEO and the executive management.*

Allmänt/General

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas eller vid förändringar i redan avtalade ersättningar efter att riktlinjerna har antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte några ersättningar som särskilt har beslutats av bolagsstämman eller all eventuell ersättning som erläggs i aktier, teckningsoptioner, konvertibler eller andra aktierelaterade instrument såsom syntetiska optioner eller personaloptioner, vilka kräver särskilt beslut av bolagsstämman.

The guidelines shall apply to remuneration that may be agreed upon or to changes in already agreed remunerations after the guidelines have been adopted by the annual general meeting. The guidelines do not apply to any remunerations that have specifically been approved by the general meeting or any remuneration in the form of shares, warrants, convertibles or other share-related instruments such as synthetic options or employ stock options, which require specific approval by the general meeting.

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen samt annan ersättning än styrelsearvode till styrelseledamöter.

These guidelines apply to the CEO and other senior executives in the group as well as to any remuneration to members of the board other than approved director fees.

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

Regarding employment conditions that are governed by rules other than Swedish, appropriate adjustments may be made in order to comply with such mandatory rules or established local practice, whereby the general objectives of these guidelines shall, to the extent possible, be met.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intresse och hållbarhet/The guidelines' promotion of the Company's business strategy, long-term interest and sustainability

Riktlinjerna ska bidra till att skapa förutsättningar för Bolaget att behålla och rekrytera kompetenta och engagerade ledande befattningshavare för att framgångsrikt kunna genomföra Bolagets affärsstrategi och tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Vidare ska riktlinjerna stimulera ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen i sin helhet samt höja motivationen för de ledande befattningshavarna och öka samhörigheten inom Bolaget. Riktlinjerna syftar dessutom till att uppnå ökad intressegemenskap mellan ledande befattningshavare och Bolagets aktieägare. Vidare ska riktlinjerna bidra till god etik och företagskultur.



The guidelines shall contribute to establishing conditions for the Company to recruit and maintain qualified senior executives in order to successfully implement the Company's business strategy and achieve the Company's long-term interests, including sustainability. The guidelines shall also stimulate an increased interest in the business and the result as a whole as well as increase the motivation of the senior executives and increasing the belonging within the Company. The guidelines' purpose is to create alignment between the Company's shareholders and the senior executives. The guidelines shall also contribute to good ethics and culture within the Company.

För att uppnå Bolagets affärsstrategi krävs att den sammanlagda årliga ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen.

In order to achieve the Company's business strategy, total annual remuneration must be market-based and competitive in the employment market where the senior executive is located, as well as take into account the individual's qualifications and experience; furthermore, exceptional performance should be reflected in the total remuneration.

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

Variable cash remuneration covered by these guidelines is intended to promote the Company's business strategy and long-term interests, including sustainability.

Formerna för ersättning m.m./The forms of remuneration etc.

Ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget ska utgöras av fast kontantlön, eventuell rörlig kontantersättning, övriga sedvanliga förmåner samt pension i enlighet med företagets policy från tid till annan. Den sammanlagda årliga kontanta ersättningen, inklusive pensionsförmåner, ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och ta hänsyn till individens ansvar, kompetens, kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Fast kontantlön och rörlig kontantersättning ska vara relaterad till befattningshavares ansvar och befogenhet. Den fasta kontantlönen ska revideras årsvis.

The remuneration to the senior executives in the Company shall comprise of fixed cash salary, possible variable cash salary, other customary benefits, and pension payments in accordance with the Company's policy, as applicable. The total cash remuneration, including pension benefits, shall, on a yearly basis, be in line with market practice and competitiveness in the labor market where the senior executive is based and take into account the individual responsibilities, competences, qualifications and experiences of the senior executive as well as reflecting any notable achievements. Fixed and variable cash salary shall be related to the senior executives' responsibility and authority. The fixed cash salary shall be revised on a yearly basis.

Ledande befattningshavare ska utöver den fasta kontantlönen kunna erhålla rörlig kontantersättning. Den rörliga kontantersättningen ska normalt inte överstiga 50 procent av den fasta årliga kontantlönen för verkställande direktören och 40 procent för övriga ledande befattningshavare. Den rörliga kontantersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till konkret uppsatta mål med utgångspunkt i Bolagets affärsstrategi och i den långsiktiga affärsplanen som godkänts av styrelsen. Målen kan inkludera aktiekursrelaterade eller finansiella mål, på koncernnivå, operativa mål samt mål för hållbarhet och socialt ansvar, medarbetarengagemang eller kundnöjdhet. Exempel på



hållbarhetsrelaterade mål kan inkludera mål kopplade till klimatpåverkan, mångfald och inkludering, medarbetarengagemang, informationssäkerhet eller andra indikatorer som är relevanta för Bolagets verksamhet. Dessa mål ska fastställas och dokumenteras årligen. Den rörliga kontantersättningen ska även utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan befattningshavaren och Bolagets aktieägare för att bidra till Bolagets långsiktiga intressen.

The senior executives may receive variable cash remuneration in addition to fixed cash salaries. Variable cash remuneration shall normally not exceed 50 percent of the CEO's fixed annual salary and 40 percent for other senior executives. The variable remuneration shall be based on the outcome of actual predetermined targets based on the Company's business strategy and the long-term business plan approved by the board of directors. The targets may include share based or financial targets, on group level, operational goals and goals for sustainability and social responsibility, employee engagement, or customer satisfaction. Examples of sustainability-related targets may include objectives related to climate impact, diversity and inclusion, employee engagement, information security, or other indicators that are relevant to the Company's operations. These targets are to be established and documented annually. The variable cash remuneration shall also be designed with the aim of achieving alignment between the participating senior executive and the Company's shareholders in order to contribute to the Company's long-term interest.

Villkor för rörlig kontantersättning bör utformas så att styrelsen, om särskilt svåra ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta att ge ut rörlig ersättning om ett sådant utgivande bedöms som orimligt och oförenligt med Bolagets ansvar i övrigt gentemot aktieägarna. För eventuell årlig bonus ska det finnas möjlighet att begränsa eller underlåta att utge rörlig ersättning, om styrelsen bedömer att det är motiverat av andra skäl. Bolaget ska ha rätt att återkräva rörlig kontantersättning som betalats ut på felaktiga grunder, exempelvis vid felaktig finansiell rapportering, väsentliga fel i beslutsunderlag eller vid allvarligt regelbrott från den berörda befattningshavaren.

The conditions of any variable cash remuneration should be designed so that the board of directors may reduce or withhold payment of variable remuneration in the event of exceptional economic circumstances, or if the board of directors finds the payments unreasonable and incompatible with the Company's responsibility to its shareholders. With respect to potential yearly bonuses, it shall be possible to reduce or withhold payments, if the board of directors deems it reasonable because of any other reasons. The Company shall have the right to reclaim variable cash remuneration if it has been paid on incorrect grounds, for example due to erroneous financial reporting, material errors in the decision basis or serious misconduct by the executive.

Bolaget kan erbjuda andra förmåner till ledande befattningshavare i enlighet med Bolagets policies. Sådana övriga förmåner kan exempelvis innefatta företagshälsovård samt vidareutbildning.

The Company may provide other benefits to senior executives in accordance with the Company's policies. Such other benefits may include company healthcare and education.

Pensionspremier ska uppgå högst till 25 procent av den pensionsgrundande lönen. Pensionsförmåner ska vara premiebestämda. I normalfallet erhålls rätt till pension vid 66 års ålder. Rörliga lönedelar ska inte vara pensionsgrundande. Om Bolaget är bundet av kollektivavtal får avvikelser från vad som sägs häri förekomma för att möta krav i sådant tillämpligt kollektivavtal.

Pension premiums shall amount to a maximum of 25 percent of the pensionable salary. Pension benefits shall be premium-defined. Normally, entitlement to pension is at the age of 66. Variable cash remuneration does not qualify for any pension entitlements/contributions. If the Company is bound by



a collective bargaining agreement, deviations from what is stated herein may occur to meet requirements in any such applicable collective bargaining agreement.

För befattningshavare vilka är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälig omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

For executives who are stationed in a country other than their home country, additional remuneration and other benefits may be paid to a reasonable extent, taking into account the particular circumstances associated with such expatriation, whereby the overall purpose of these guidelines is to be met as far as possible.

Om styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen, efter rekommendation av ersättningsutskottet. Sådan ersättning ska vara marknadsmässig och utformas i enlighet med dessa riktlinjer samt baseras på särskilt avtal för det aktuella uppdraget

If a director performs services on behalf of the Company, which do not constitute board work, consultancy fees or other remuneration may be paid to directors upon decision by the board of directors following recommendation by the remuneration committee. Such remuneration shall be market-based and designed in accordance with these guidelines and shall be based on specific agreement relating to the relevant assignment.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen, efter rekommendation av ersättningsutskottet, ansvarar för bedömningen för rörlig kontantersättning till verkställande direktören och verkställande direktör ansvarar för bedömningen avseende rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare. Ersättningsutskottet ska årligen se över och fastställa kriterierna för rörlig kontantersättning. Den rörliga kontantersättningen ska därefter hanteras i enlighet med de riktlinjer och kriterier som beslutats för respektive år. Bedömningen av i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts ska baseras på relevanta underlag, varvid finansiella mål ska utvärderas utifrån Bolagets senast offentliggjorda finansiella information. Ersättningen beräknas månadsvis och betalas ut kvartalsvis i efterskott.

When the measurable period for fulfilment of the criteria for payment of variable cash compensation has ended, the extent to which the criteria have been met shall be determined. The board of directors, after following recommendations by the remuneration committee, is responsible for the assessment of variable cash remuneration to the CEO and the CEO is responsible for the assessment of variable cash remuneration to other executives. The remuneration committee shall annually review and determine the criteria for variable cash compensation. The variable cash compensation shall thereafter be administered in accordance with the guidelines and criteria adopted for the relevant year. The assessment of the extent to which the criteria have been fulfilled shall be based on relevant supporting documentation, whereby financial targets shall be evaluated based on the Company's most recently published financial information. The variable cash compensation is calculated on a monthly basis and paid quarterly in arrears.

**Uppsägningstid och avgångsvederlag/Notice of termination and severance pay**

Fast lön under uppsägningstid och eventuellt avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för ett år. Uppsägningstiden för en ledande befattningshavare får vara högst tolv månader, under vilken period lön betalas ut.

Fixed salary during the notice period and any severance pay shall in total not exceed an amount corresponding to a maximum of one year's fixed salary. The maximum notice period in any senior executive's contract may be no more than twelve months during which time salary payment will continue.

Avvikelser från riktlinjerna/Deviations from the guidelines

Styrelsen ska äga rätt att frångå ovanstående riktlinjer, såvitt gäller för rekryteringar av ledande befattningshavare på den globala arbetsmarknaden och därmed kunna erbjuda konkurrenskraftiga villkor, om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Sådan avvikelse ska även godkännas av ersättningsutskottet. Överenskommelse som avviker från riktlinjerna kan förnyas men varje sådan överenskommelse ska vara tidsbegränsad och inte överstiga 12 månader eller ett belopp som är dubbelt så högt som den ersättning som den berörda personen skulle ha fått utan någon överenskommelse.

The board of directors shall be entitled to deviate from the guidelines with regards to the recruitment of senior executives on the global labor market to be able to offer competitive terms and conditions, in an individual case if there are special reasons for it and a deviation is necessary to ensure the Company's long-term interests and sustainability or to ensure the Company's economic viability. Such deviation shall also be approved by the remuneration committee. An arrangement deviating from the guidelines can be renewed but each such arrangement shall be limited in time and shall not exceed a period of 12 months or an amount that is twice the remuneration that the individual would have received had no additional arrangement been made.

Beredning, beslutsprocesser etc./Preparation, decision processes etc.

Frågor om lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen och i förekommande fall verkställande direktören.

Decisions regarding salary and other remuneration to the CEO and other senior executives are prepared by the remuneration committee and resolved by the board of directors and, where applicable, the CEO.

Ersättningsutskottet ska även bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper för ledande befattningshavare, inklusive riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare och följa och utvärdera tillämpningen av dessa riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

The remuneration committee shall also prepare the board of directors' decisions on issues concerning principles for remuneration. The remuneration committee shall also monitor and evaluate programs for variable remuneration, both ongoing and those that have ended during the year, for the senior



executives and monitor and evaluate the application of these guidelines for remuneration to senior executives, as well as current remuneration structures and levels in the Company.

Bolaget ser ersättning som en av flera nyckelkomponenter i att attrahera och behålla rätt medarbetare. Bolaget ska erbjuda ett ersättningspaket som är:

- Rättvist och jämlikt. Ingen medarbetare ska diskrimineras på grund av kön, etnicitet, ålder, funktionsnedsättning eller någon annan faktor som saknar koppling till prestation eller erfarenhet. Ersättning ska utgå i relation till den grad av ansvar och grad av påverkan på affären som respektive roll har.
- Marknadsmässigt. Bolaget strävar efter marknadsmässig ersättning och förmåner. Fast och rörlig ersättning ska, såväl som förmåner och pension, vara i linje med vad respektive lokal marknad erbjuder för jämförbara roller.
- Prestationsbaserat. Bolaget uppmärksammar medarbetare som är engagerade och visar prestation och resultat som driver affären och utvecklar Bolaget i linje med dess värderingar och principer. Hög prestation är primär differentiator för anställdas ersättning.

The Company believes remuneration is one of several key components in attracting and retaining the right employees. The Company shall offer a total rewards package that is:

- Fair and equitable. *No employee should be discriminated against on the basis of gender, ethnicity, age, disability or any other factor unrelated to performance or experience. Remuneration shall be paid in relation to the level of responsibility and impact on the business that a certain role has.*
- In line with market. *The company strives for market-based remuneration and benefits. Base and variable pay, as well as benefits and pensions should be in line with what each local market offers for similar positions.*
- Performance based. *The Company recognizes people who are committed to sustainable long-term performance that drive the business and develops the Company in line with our values and principles. High performance is the main differentiator for employee's rewards packages.*

Vid beredningen av styrelsens förslag till riktlinjerna 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.

In preparing the board of directors' proposal for these guidelines, salary and terms of employment for the Company's employees have been taken into account, with respect to information on the employees' total remuneration, the components of the remuneration and the rate of increase and increase over time, when the remuneration committees and the boards of directors have decided on the evaluation of the reasonableness of these guidelines and the limitations that follows from the guidelines.

Styrelsen bedömer att riktlinjer om ersättning till ledande befattningshavare är proportionerliga i förhållande till lönenivåer, ersättningsnivåer och villkor för övriga anställda i koncernen.



The board of directors considers that the guidelines on remuneration to senior executives are proportionate in relation to salary levels, remuneration levels and conditions for other employees in the group.