

Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Riktlinjerna omfattar lön och annan ersättning till styrelseledamöter och personer i bolagsledningen i Midsona. Bolagsledningen utgörs av verkställande direktör samt övriga medlemmar i ledningsgruppen.

Riktlinjerna ska gälla tills vidare, dock längst för tiden intill årsstämman 2030. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas och träder i kraft samt förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom exempelvis aktierelaterade incitamentsprogram eller arvode till styrelseledamöter.

Om styrelseledamot utför arbete för bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå i enlighet med riktlinjerna efter särskilt beslut av styrelsen.

Riktlinjernas främjande av Midsonas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Midsonas affärsidé är att hjälpa människor att leva ett hälsosamt liv. Bolagets breda utbud av starka varumärken med ledande produkter inom hälsa och välbefinnande kan tillfredsställa många konsumenters behov. Genom att utveckla befintliga varumärken och ta in nya varumärken kan bolaget möta befintliga och nya trender och på så sätt förbli ledande på marknaden.

Midsona bedriver vidare ett målinriktat arbete inom hållbarhet, vilket skapar nytta för samhället och koncernens affärsverksamhet. Hållbarhet är en integrerad del av bolagets verksamhet. Midsona lägger stora resurser på hållbarhetsarbetet och driver sedan flera år ett brett arbete såväl internt, för att motivera medarbetarna till god hälsa, som externt. Resultaten redovisas utförligt i koncernens årliga hållbarhetsredovisning.

För ytterligare information om Midsonas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet hänvisas till bolagets hemsida, www.midsona.com.

För att Midsonas långsiktiga intressen ska tillvaratas och för att bolagets affärsstrategi ska kunna implementeras samt bolaget ska kunna möta förväntningar på ett hållbart och ansvarsfullt företagande måste Midsona rekrytera, behålla och motivera medarbetare med de rätta kvalifikationerna. För att uppnå detta krävs att Midsona kan erbjuda en marknadsmässig och konkurrenskraftig totalkompensation vilket möjliggörs av riktlinjerna. Den del av den totala kompensationen som består i rörlig ersättning ska syfta till att främja Midsonas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Incitamentsprogram

I Midsona har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Programmen omfattar nuvarande och framtida ledande befattningshavare i Midsona-koncernen.

De aktierelaterade incitamentsprogram som beslutats av bolagsstämman beskrivs vidare i Not 8 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar i årsredovisningen för 2025, som finns tillgänglig på bolagets hemsida, www.midsona.com.

Formerna av ersättning

Midsona ska erbjuda en marknadsmässig och konkurrenskraftig totalkompensation. Ersättningen kan bestå av fast lön, möjlighet till rörlig ersättning i form av bonus, försäkringar, pensionsförmåner, avgångsvederlag samt övriga förmåner. För att säkerställa att den sammanlagda ersättningen är marknadsmässig och konkurrenskraftig ska denna ses över årligen. Hänsyn ska då tas till befattning, bolagets storlek, lön och personens erfarenhet. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om aktierelaterade ersättningar.

Fast lön

Fast lön ska baseras på den enskilda medarbetarens befattning, kompetens, erfarenhet och prestation. Den fasta lönen ska utgöra grunden för den totala ersättningen.

Rörlig kontantersättning

Rörlig ersättning ska kopplas till förutbestämda och mätbara kriterier med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande, affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Fördelningen mellan fast lön och ersättning som inte är på förhand bestämd till ett visst belopp ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Rörlig ersättning ska baseras på uppfyllandet av individuella mål som fastställs av styrelsen såvitt avser verkställande direktör och av ersättningsutskottet på förslag av verkställande direktör såvitt avser övriga ledande befattningshavare. Sådana mål kan exempelvis vara kopplade till resultat, omsättning, kassaflöde och utfallet i det egna ansvarsområdet.

Mätperioden för kriterierna kopplade till rörlig ersättning ska vara ett (1) år. Verkställande direktören ska ha möjlighet till rörlig bonus motsvarande ett maximalt belopp som för en ettårsperiod inte ska överstiga 75 procent av den verkställande direktörens grundlön. Övriga i koncernledningen ska ha möjlighet till rörlig bonus motsvarande ett maximalt belopp som för en ettårsperiod inte ska överstiga 30 procent av befattningshavarens grundlön.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska bedömas och fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till verkställande direktören. Vad gäller rörlig ersättning till övriga befattningshavare ansvarar ersättningsutskottet i samråd med den verkställande direktören för bedömningen. Bedömning av huruvida bolagets finansiella mål har uppnåtts ska baseras på den av bolaget senast offentliggjorda årsredovisningen.

Vid den årliga utvärderingen kan ersättningsutskottet, eller i förekommande fall styrelsen, justera målen och ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar.

Den rörliga kontantersättningen är inte pensionsgrundande, om inte annat följer av tvingande lagstiftning eller tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren.

Pensionsförmåner

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga och utformade i enlighet med nivåer och praxis som gäller i det land som personen i bolagsledningen är anställd i. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda och normalt ge rätt till pension från 65 års ålder. För samtliga ledande befattningshavare kan pensionsförmånerna uppgå till högst motsvarande 30 procent av grundlönen.

Övriga förmåner

Samtliga befattningshavare kan ges rätt till övriga förmåner i syfte att bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter. Övriga förmåner kan till exempel vara sjuk-, liv- och sjukvårdsförsäkring samt bil- och reseförmån. Sådana förmåner ska vara marknadsmässiga och kan sammanlagt uppgå till högst tio (10) procent av grundlönen.

Avseende anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får nödvändiga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag

Samtliga befattningshavare, inklusive verkställande direktör, kan avsluta sin anställning med sex (6) månaders uppsägningstid.

Vid uppsägning från Midsonas sida gäller en uppsägningstid om högst tolv (12) månader. Om verkställande direktörens anställning upphör på Midsonas initiativ utgår, utöver lön under uppsägningstiden, ett avgångsvederlag om sex (6) månadslöner.

Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande befattningshavarens fasta lön för 24 månader.

Vidare kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall på grund av konkurrensåtagandet och kan utgå med ett belopp per månad om högst befattningshavarens månadslön vid anställningens upphörande. Ersättning utgår under den tid som konkurrensbegränsningen gäller, vilket är högst tolv (12) månader efter anställningens upphörande.

Beaktande av lön och anställningsvillkor för bolagets medarbetare

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer har lön och anställningsvillkor för Midsonas medarbetare beaktats. Uppgifter om medarbetarnas totalersättning, ersättningskomponenter 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.

Beslutsprocessen för att fastställa, genomföra och se över riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut som rör ersättnings- och anställningsvillkor för den verkställande direktören och andra ledande befattningshavare i Midsona utifrån dessa principer. Utskottets uppgift är även att föreslå riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare samt följa upp och utvärdera mål och principer för rörlig ersättning.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämma. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Midsona 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. Ersättning och övriga anställningsvillkor för verkställande direktören bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen. Ersättning och övriga anställningsvillkor för övriga medlemmar i ledningsgruppen beslutas av ersättningsutskottet i samråd med den verkställande direktören. Styrelsen informeras löpande om ersättningsnivåerna för andra ledande befattningshavare.

Tillfälligt frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Midsonas långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa Midsonas ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

För de fall som styrelsen gör sådant avsteg ska detta anges i styrelsens rapport om ersättningar där även skälen till avsteg ska anges och vilka delar av riktlinjerna som det har gjorts avsteg från.