

1. INSTRUKTION TILL VALBEREDNINGEN I CLIMEON AB (PUBL)

1. Bolaget ska ha en valberedning bestående av fem ledamöter. Ledamöterna ska utgöras av en representant för var och en av de fyra till röstetalet största aktieägarna som önskar utse en sådan representant och styrelseordföranden (sammankallande till första sammanträdet). Om tillfrågad aktieägare inte önskar utse någon representant tillkommer frågan den aktieägare som storleksmässigt står på tur. Ordförande i valberedningen ska om inte ledamöterna enas om annat vara den ledamot som representerar den till röstetalet största aktieägaren. Valberedningens mandatperiod sträcker sig fram till dess att ny valberedning utsetts.

2. Valberedningen ska konstitueras genom att styrelsens ordförande under september månad kontaktar de fyra största ägarna baserat på aktieägarstatistik från Euroclear Sweden AB per den sista bankdagen i augusti månad och övrig tillförlitlig ägarinformation som tillhandahållits bolaget vid denna tidpunkt. Vid bedömningen av vilka som utgör de fyra till röstetalet största ägarna ska en grupp aktieägare anses utgöra en ägare om de (i) ägargrupperats i Euroclear-systemet eller (ii) offentliggjort och till bolaget meddelat att de träffat skriftlig överenskommelse att genom samordnat utövande av rösträtten inta en långsiktig gemensam hållning i fråga om bolagets förvaltning. Namnen på de utsedda representanterna i valberedningen och de aktieägare de företräder ska offentliggöras så snart de utsetts.

3. Om under valberedningens mandatperiod en eller flera av aktieägarna som utsett ledamöter i valberedningen inte längre tillhör de fyra till röstetalet största aktieägarna, så ska ledamöter utsedda av dessa aktieägare ställa sina platser till förfogande och den eller de aktieägare som tillkommit bland de fyra till röstetalet största aktieägarna ska äga utse sina representanter. Om inte särskilda skäl föreligger ska inga förändringar ske i valberedningens sammansättning om endast marginella förändringar i röstetal ägt rum eller om förändringen inträffar senare än tre månader före årsstämman. Aktieägare som tillkommit bland de fyra största ägarna till följd av en mera väsentlig förändring i röstetal senare än tre månader före stämman ska dock ha rätt att utse en representant som ska adjungeras till valberedningen. Aktieägare som utsett representant till ledamot i valberedningen äger rätt att entlediga sådan ledamot och utse ny representant till ledamot i valberedningen. Förändringar i valberedningens sammansättning ska offentliggöras så snart sådana skett.

4. Valberedningen ska arbeta fram förslag i nedanstående frågor att föreläggas årsstämman för beslut: a) förslag till stämмоordförande, b) förslag till styrelse, c) förslag till styrelseordförande, d) förslag till arvoden och annan ersättning för styrelseuppdrag till var och en av styrelseledamöterna samt ersättning för utskottsarbete, e) i förekommande fall, förslag till arvode till revisor och val av revisor, och f) i den mån så anses erforderligt, förslag till ändringar i denna instruktion för valberedningen.

5. Valberedningen ska i samband med sitt uppdrag i övrigt fullgöra de uppgifter som enligt bolagsstyrningskoden ankommer på valberedningen, vilket också innefattar att vidarebefordra viss information till bolaget så att bolaget kan fullgöra sin informationsskyldighet enligt koden. Bolaget ska på begäran av valberedningen tillhandahålla personella resurser såsom sekreterarfunktion i valberedningen för att underlätta valberedningens arbete. Det skall inte utgå någon ersättning för ledamöternas arbete i valberedningen förutom direkta utlägg som valberedningens ledamöter har i samband med utövandet av sitt uppdrag. Vid behov skall dock bolaget svara för skäligen externa kostnader som av valberedningen bedöms nödvändiga för att valberedningen ska kunna fullgöra sitt uppdrag.

Denna instruktion för valberedningen avses att antas på årsstämman den 19 maj 2020 och gäller tills vidare.

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR LÖN OCH ANNAN ERSÄTTNING

Styrelsen föreslår att årsstämman den 19 maj 2020 beslutar om följande riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, bolagets VD och andra ledande befattningshavare ingående i koncernledningen. De ledande befattningshavare som ingår i bolagets koncernledning omfattar för närvarande VD, CFO, Head of Communications & Investor Relations, Head of Talent Management, Head of Corporate Development Head of Sales, Marketing and Delivery, Head of Research and Development, Head of Product Management, Head of Supply Chain Management, Head of Service, CTO/Head of IP and Future Technology.

Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte styrelsearvode som beslutas av bolagsstämman eller sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. aktiebolagslagen.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi m.m.

Bolagets affärsidé är att bidra till framtiden för förnybar energi med innovativa värmekraftslösningar som är lönsamma för kunderna – Business for a better world. För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se <https://climeon.com/the-company/> eller bolagets årsredovisning https://mb.cision.com/Main_12353/3101561/1239705.pdf.

Det är för bolaget och dess aktieägare av grundläggande betydelse att dessa riktlinjer i ett kort- och långsiktigt perspektiv skapar goda förutsättningar att attrahera och behålla skickliga medarbetare. Syftet med riktlinjerna är att skapa ökad transparens i ersättningsfrågor och genom relevanta ersättningsstrukturer skapa incitament för ledande befattningshavare, att verkställa strategiska planer och leverera goda operativa resultat för att stödja bolagets affärsstrategi samt långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. För att uppnå detta är det viktigt att vidmakthålla marknadsmässiga och konkurrenskraftiga villkor till de ledande befattningshavarna.

Ersättning och ersättningsformer

Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt bestå av en fast lön, pensionsförmån och andra förmåner. För närvarande utgår ingen rörlig ersättning.

Nedan beskrivs de olika former av ersättning som kan komma att utgå.

Fast lön

Utgångspunkten för ersättning till ledande befattningshavare är att ersättning utgår i form av en marknadsmässig fast lön som ska vara individuellt fastställd utifrån befattning, kompetens, erfarenhet och prestation. Revidering av den fasta lönen sker årsvis.

Aktiebaserat incitamentsprogram

I syfte att skapa ytterligare incitament samt stärka långsiktighet i beslutfattande och måluppfyllelse kan styrelsen i förekommande fall föreslå stämman att besluta om aktiebaserat incitamentsprogram.

För ytterligare information angående utestående incitamentsprogram se not 9 i bolagets Årsredovisning för 2019 och på bolagets hemsida www.climeon.com.

Pension

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden samt individuellt anpassade med hänsyn till respektive befattningshavares särskilda kompetens och anpassade till bolagets kostnader. Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 15 procent av den fasta ersättningen. Pensionsålder för ledande befattningshavare är 65 år.

För ytterligare information angående pensionsvillkoren se not 9 i Årsredovisningen.

Övriga förmåner

Förmåner utöver lön och pension utgår för samtliga ledande befattningshavare i form av sjukvårdsförsäkring och i vissa fall med tjänstebil. Dessa förmåner ska utgöra en mindre del av den totala kompensationen och överensstämmer med vad som är marknadsmässigt brukligt.

Villkor vid uppsägning

Uppsägningstid för ledande befattningshavare är tre månader. Ingen av de ledande befattningshavarna har rätt till avgångsvederlag.

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

Vid framtagandet av detta förslag till riktlinjer 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 styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten som tas fram inför årsstämma 2021.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott för beredning av ersättningsfrågor m.m. för ledande befattningshavare. Det åligger ersättningsutskottet att följa och utvärdera eventuella program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottet utvärderar även riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare och lämnar i förekommande fall förslag till styrelsen avseende revidering av riktlinjerna.

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

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. Vid alla beslut säkerställs att intressekonflikter motverkas samt att eventuella intressekonflikter hanteras i enlighet med bolagets intressekonfliktspolicy som styrelsen antagit i syfte att åstadkomma en professionell och tydlig vägledning i fråga om intressekonflikter.

Ersättning till styrelseledamöter

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas av styrelsen.

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 bolagets långsiktiga intressen, dess hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Övrigt

I Årsredovisningen för 2019 i not 9 anges den totala ersättningen och de övriga förmåner som utgått till de ledande befattningshavarna under året.

Punkt 16: Beslut om bemyndigande av styrelsen att besluta om nyemissioner av B-aktier etc

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om att bemyndiga styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen under tiden fram till nästa årsstämma, besluta om nyemissioner av B-aktier, konvertibler och/eller teckningsoptioner med rätt att teckna B-aktier innefattande en aktiekapitalsökning om högst 75 000 kronor, vilket motsvarar högst 5 000 000 nya B-aktier. Emissionerna skall kunna genomföras med eller utan företrädesrätt för bolagets aktieägare. Styrelsen skall i förekommande fall äga rätt att besluta att betalning skall kunna ske genom kvittning eller apport.

Skälet till att styrelsen ska kunna fatta beslut om emission med avvikelser från aktieägares företrädesrätt enligt ovan är bl a för att kunna säkerställa anskaffningen av ytterligare rörelsekapital samt att möjliggöra för styrelsen att besluta om riktade nyemissioner till investerare som styrelsen bedömer vara strategiskt viktiga för bolaget.

För det fall bemyndigandet utnyttjas i sin helhet kommer detta att motsvara en utspädningseffekt om ca 9,2% för befintliga aktieägare (baserat på 49 440 679 st utestående aktier utan hänsyn till utestående teckningsoptioner).