

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Följande riktlinjer omfattar verkställande direktör och andra medlemmar i koncernledningen för Scandinavian Biogas Fuels International AB ("Bolaget"). Riktlinjerna beslutas av årsstämman och ska tillämpas på ersättningar som avtalas samt förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2021. Verkställande direktör och övriga medlemmar i koncernledningen deltar inte i styrelsens behandling av och beslut om ersättningsrelaterade ärenden i den mån de påverkas av sådana ärenden.

RIKTLINJERNAS FRÄMJANDE AV BOLAGETS AFFÄRSSTRATEGI, LÅNGSIKTIGA INTRESSEN OCH HÅLLBARHET

Scandinavian Biogas strävar efter att vara världsledande inom storskalig produktion av biogas och biogödsel. Bolaget har för närvarande en ledande position inom produktion av förnybar energi och biogas i Norden och arbetar för att säkerställa en ökad användning av biogas i energimixen. Den tunga nordiska vägtransportsektorn är för närvarande det viktigaste området för Bolagets tillväxtambitioner, även om biogasmarknaden också förväntas växa inom sjöfarten och industrin. Efterfrågan på flytande biogas har ökat de senaste åren tillsammans med tillgången på biogasdrivna fordon. Detta påverkar marknaden för komprimerad biogas, som för närvarande är lokal men som förväntas utvecklas till regionala eller nationella marknader i framtiden. För mer information om Bolagets affärsstrategi, besök Bolagets hemsida <https://scandinavianbiogas.com>.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och hållbarhetsagenda, såväl på kort som lång sikt, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Detta kräver att Bolaget kan erbjuda en konkurrenskraftig totalersättning, som möjliggörs genom dessa riktlinjer.

Syftet med rörlig kontant ersättning som omfattas av dessa riktlinjer är att främja Bolagets affärsstrategi samt dess långsiktiga intresse, inklusive hållbarhetsfrågor.

ERSÄTTNINGSKOMPONENTER OCH VILLKOR FÖR MEDLEMMAR I KONCERNLEDNINGEN

Ersättningen till verkställande direktör och övriga medlemmar i koncernledningen kan bestå av fast kontantlön, kort- och långsiktig rörlig ersättning, tjänstepension, övriga förmåner.

Den fasta kontantlönen fastställs på en nivå som gör det möjligt för Scandinavian Biogas att attrahera och behålla högpresterande individer. De fasta lönenivåerna omprövas årligen för verkställande direktör och övriga medlemmar i koncernledningen, med beaktande av faktorer som Bolagets och individens prestationer, befattningens ansvarsområde och anställdas löneökningar.

De totala pensionskostnaderna får motsvara högst 30 procent av den årliga fasta kontantlönen för verkställande direktör, inklusive lagstadgad tjänstepension och pension hänförlig till kortsiktig rörlig kontanterersättning. Långsiktig rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionsarrangemang och pensionsgrundande lön enligt ovan ska gälla för medlemmarna i koncernledningen, förutom om individen omfattas av kollektivavtal som föreskriver annat.

Förmåner utgår i form av, men är inte begränsade till, exempelvis livförsäkring, sjukförsäkring, bilförmån, bostadsförmån och andra sedvanliga förmåner. Premier och andra kostnader med

Riktlinjer för ersättning Scandinavian Biogas Mars 2021

anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst tio (10) procent av den fasta årliga kontantlönen.

Styrelsen kan överväga om det vore lämpligt att använda andra typer av ersättningar för att uppfylla Bolagets övergripande mål, inklusive ersättning av engångskaraktär eller extraordinär karaktär, såsom sign-on bonus eller stay-on bonus. Om styrelsen överväger en av dessa ersättningskomponenter ska dessa inte överstiga 50 procent av årlig fast kontantlön och får inte betalas mer än en gång per år och individ.

KRITERIER FÖR UTBETALNING AV RÖRLIG KONTANTERSÄTTNING

Varje rörlig ersättningskomponent ska belöna uppfyllandet av fördefinierade och mätbara kriterier, finansiella eller icke-finansiella, som är tydligt relaterade till Bolagets finansiella eller icke-finansiella mål. Kriterierna ska främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

När mätperioden avslutas görs bedömningen av det potentiella utfallet baserat på de förutbestämda kriterierna för betalning av rörlig ersättning. Styrelsen ansvarar för bedömningen av verkställande direktörs potentiella resultat i rörlig kontantersättning, medan verkställande direktör ansvarar för bedömningen av övriga medlemmar i koncernledningens resultat i rörlig kontantersättning. För finansiella mål baseras bedömningen på den finansiella information som offentliggörs av Bolaget.

Villkoren för rörlig kontantersättning ska vara strukturerade så att styrelsen, om exceptionella förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller avstå från att betala rörlig ersättning, om en sådan ersättning av olika skäl anses orimlig.

Kortsiktig rörlig kontantersättning får inte överstiga 50 procent av den årliga fasta kontantlönen för verkställande direktör och 25 procent av den fasta årslönen för övrig koncernledning under en mätperiod.

Verkställande direktör och medlemmarna i koncernledningen kan erbjudas aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar. Långsiktiga incitamentsprogram är utformade för att belöna långsiktiga strategiska och finansiella resultat och på lång sikt sammanlänka bolagsledningens intressen med aktieägarnas intressen. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram måste beslutas av årsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. De väsentliga villkoren för varje lanserat långsiktigt incitamentsprogram redovisas i Bolagets årliga ersättningsrapport.

Ersättningsutskottet gör en utvärdering av prestationer i förhållande till prestationsmått i de korta och långsiktiga incitamentsprogrammen och utvärderingen ska baseras på de senaste tillgängliga rapporterna som publicerats av Scandinavian Biogas.

UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNING

Uppsägningstiden för en medlem i koncernledningen på initiativ av Bolaget uppgår till högst tolv (12) månader. Uppsägningstiden för verkställande direktör på initiativ av Bolaget uppgår till högst sex (6) månader. Uppsägningstiden för en medlem av koncernledningen på den anställdas initiativ motsvarar högst sex (6) månader. För verkställande direktör utgår avgångsvederlag motsvarande högst tolv (12) månader.

LÖN OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR ANSTÄLLDA

Vid beredning och tillämpning av dessa riktlinjer beaktar ersättningsutskottet och styrelsen lön och anställningsvillkor för Bolagets övriga anställda, som i sin tur påverkas av allmänna marknadsvillkor och interna faktorer som påverkar Bolagets måluppfyllelse. Ersättningsutskottet rådgör regelbundet med verkställande direktör och HR-manager för att hålla sig informerad om övriga anställdas lön och övriga villkor.

BESLUTSPROCESSEN FÖR ATT FASTSTÄLLA, UTVÄRDERA OCH TILLÄMPA RIKTLINJERNA

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare läggs fram till beslut vid årsstämman. Styrelsen ska utarbeta förslag till nya riktlinjer senast vart fjärde år att lägga fram vid årsstämman.

Styrelsen kommer vidare att följa och utvärdera program för rörlig ersättning för Bolagets verkställande direktör och koncernledning samt tillämpningen av riktlinjerna vad gäller ersättningsnivåer och strukturer. Riktlinjer antagna på årsstämman gäller till dess att nya riktlinjer godkänts av stämman.

FRÅNGÅENDE AV RIKTLINJERNA

Styrelsen ska ha rätt att 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, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft.

BETYDANDE FÖRÄNDRINGAR AV RIKTLINJERNA SAMT HUR AKTIEÄGARNAS SYNPUNKTER HAR BEAKTATS

Tillämpligt fr.o.m antaget av de första nya riktlinjerna framöver.
