

## **Styrelsens för Careium AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen för Careium AB (publ) ("Careium" eller "bolaget") föreslår att årsstämman den 23 april 2026 antar följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar till verkställande direktör, övriga medlemmar av koncernledningen samt, i förekommande fall, ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode.

Riktlinjerna ersätter de riktlinjer som beslutades av årsstämman den 29 april 2022 och ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av stämman.

Ersättningar som beslutas av bolagsstämman omfattas inte av riktlinjerna. Vad avser anställningsförhållanden som regleras av andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis. Det övergripande syftet med dessa riktlinjer ska, så långt det är möjligt, tillgodoses.

### **Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

För att Careium på ett framgångsrikt sätt ska kunna implementera genomförandet av bolagets affärsstrategi som beskrivs på hemsidan och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, krävs att ersättningen till ledande befattningshavare i Careium både på kort och lång sikt återspeglar individens prestation, beteende och dennes ansvar. Vid bedömningen av VD:s och koncernledningens prestationer, i förhållande till ett antal av förutbestämda väl definierade mål (både individuella, avdelningsvis och gruppviss), tillämpar Careium en strukturerad process för att korrekt kunna bedöma prestationen. Denna process tar inte bara hänsyn till "vad" som levereras utan också "hur" det levereras, dvs. prestation i kombination med beteende. Beslut om utbetalning av ersättning ska endast fattas, i enlighet med dessa riktlinjer. Diskriminering som hänför sig till faktorer som ras, kön, ålder, religiös eller etnisk tillhörighet är under inga omständigheter tillåtna.

### **Formerna för ersättningen**

Ersättningen till ledande befattningshavare får bestå av:

- Fast grundlön,
- Kortfristig rörlig kontantersättning,
- Möjligheten att delta i långsiktiga incitamentsprogram, och
- Pension och övriga sedvanliga förmåner

#### *Fast grundlön*

Den fasta grundlönen ska bestå av en fast årlig kontant lön som motsvarar en ersättning för rollen och positionen. Ersättningens storlek påverkas av: komplexiteten i arbetet, ansvar, prestation, lokala marknadsförhållanden och på vilket sätt den bidrar till att uppnå affärsmålen. Eftersom den fasta lönen ska återspegla prestationen av befattningshavaren är den individuell och differentierad. Den fasta lönen ska utvärderas årligen.

#### *Kortfristig rörlig kontantersättning*

Eventuell kortfristig rörlig kontantersättning ska baseras på att förutbestämda fastställda mål uppnås och den rörliga ersättningen ska ha ett förutbestämt tak. Resultatet ska kopplas till mätbara mål (kvalitativa, kvantitativa, allmänna och individuella). Ingen ersättning kan betalas ut om det inte finns någon klar koppling till att målen uppnåtts.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning har avslutats ska en bedömning ske i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Rörlig kortfristig kontantersättning ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Villkoren för rörlig kontantersättning ska utformas så att styrelsen har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig ersättning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig.

Rörlig kontantersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga lönen och får inte utbetalas mer än en gång per år och per individ för medlem av koncernledningen. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen.

Ytterligare rörlig kontantersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 30 procent av den fasta årliga lönen samt inte utbetalas mer än en gång per år och per person. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen.

Styrelsen ska ha rätt att helt eller delvis upphäva eller återkräva rörlig ersättning om sådan ersättning har utbetalats på grundval av felaktig eller vilseledande information, omräkning av finansiella resultat, oegentligheter eller brister i riskhantering.

#### *Långsiktiga incitamentsprogram*

Långsiktiga incitamentsprogram kan inrättas för anställda för att skapa förtroende för och engagemang för koncernens långsiktiga finansiella resultat. Inrättande av långsiktiga incitamentsprogram föreslås av styrelsen och beslutas av bolagsstämman.

#### *Pension och andra förmåner*

Pension och andra sedvanliga förmåner syftar till att säkerställa ledande befattningshavare en lämplig levnadsstandard efter pensionering samt en personförsäkring under anställningstiden.

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska för VD vara avgiftsbestämda och premierna ska inte överstiga 30 procent av den fasta årliga lönen. För övriga medlemmar av koncernledningen ska pensionsförmåner vara premiebestämda i enlighet med tvingande kollektivavtalsbestämmelser (ITP1), men vid särskilda omständigheter kan annan pensionslösning tillämpas. Medlemmar av koncernledningen med placering utanför Sverige, som inte omfattas av svenska kollektivavtalsbestämmelser, ska omfattas av för det aktuella landet gängse pensionsförmåner. Rörlig ersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser eller tvingande lokal lagstiftning som är tillämpliga på befattningshavaren.

Övriga förmåner ska vara sedvanliga och underlätta för ledande befattningshavare att utföra sina uppgifter, till exempel, men inte begränsat till, hälso- och sjukvård eller reseförmån. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får uppgå till sammanlagt maximalt 15 procent av den fasta årliga lönen.

#### **Uppsägning och avgångsvederlag**

Den maximala uppsägningstiden för alla ledande befattningshavare är i allmänhet sex månader, och i undantagsfall tolv månader, under vilken tid lön fortsätter att utgå. Anställdas meddelande om uppsägning ska följa lokala lagar eller kollektivavtal där det är tillämpligt. Avgångsvederlag ska inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen under den tillämpliga uppsägningstiden.

Ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning kan i vissa exceptionella fall utgå. Ersättningen ska i sådant fall kompensera för eventuellt inkomstbortfall och endast utgå för den tid som den ledande befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av den fasta lönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller. Under alla förhållanden får detta tillämpas under maximalt 18 månader efter anställningens upphörande.

### **Arvode till styrelseledamöter**

Stämмоvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som ej utgör styrelsearbete, under en begränsad tid. För dessa tjänster (inklusive tjänster som utförs genom av styrelseledamot helägt bolag) ska utgå ett marknadsmässigt arvode förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av affärsstrategin och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

### **Lön och anställningsvillkor för anställda**

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

### **Berednings- och beslutsprocess**

Styrelsen har inte inrättat något ersättningsutskott. I stället utför styrelsen de uppgifter som normalt ankommer på ett sådant utskott. Nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska föreslås åtminstone vart fjärde år och läggas fram för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna gäller alltid tills dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. VD:s ersättning ska beslutas av styrelsen inom ramen för riktlinjerna. VD beslutar om ersättning till övriga ledande befattningshavare inom ramen för riktlinjerna och efter avstämning med styrelsen. VD eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna, närvarar inte vid styrelsens beredning av eller beslut i ersättningsrelaterade frågor.

### **Frålgående av riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att frånga 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.

### **Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats**

I förhållande till de nuvarande riktlinjer som antogs av årsstämman den 29 april 2022 föreslås följande betydande förändringar: (i) taket för kortfristig rörlig kontantersättning för samtliga medlemmar av koncernledningen (inklusive VD) höjs till 50 procent av den fasta årliga lönen, (ii) införande av ett krav på att uppfyllelse av kriterier för utbetalning av kortfristig rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år, (iii) införande av ett tak i förhållande till den fasta årliga lönen för ytterligare rörlig kontantersättning vid extraordinära omständigheter, (iv) införande av en bestämmelse om rätt för styrelsen att avtalsvis upphäva eller återkräva rörlig ersättning under vissa omständigheter, (v) införande av ett tak i förhållande till den fasta årliga lönen för premier och andra kostnader hänförliga till övriga sedvanliga förmåner, samt (vi) borttagande av begränsningen att konsultarvode till styrelseledamöter inte får överstiga det årliga styrelsearvodet.

Styrelsen har inte erhållit några synpunkter från aktieägare avseende de riktlinjer som antogs av årsstämman den 29 april 2022.

---

Malmö i mars 2026  
**Careium AB (publ)**  
*Styrelsen*