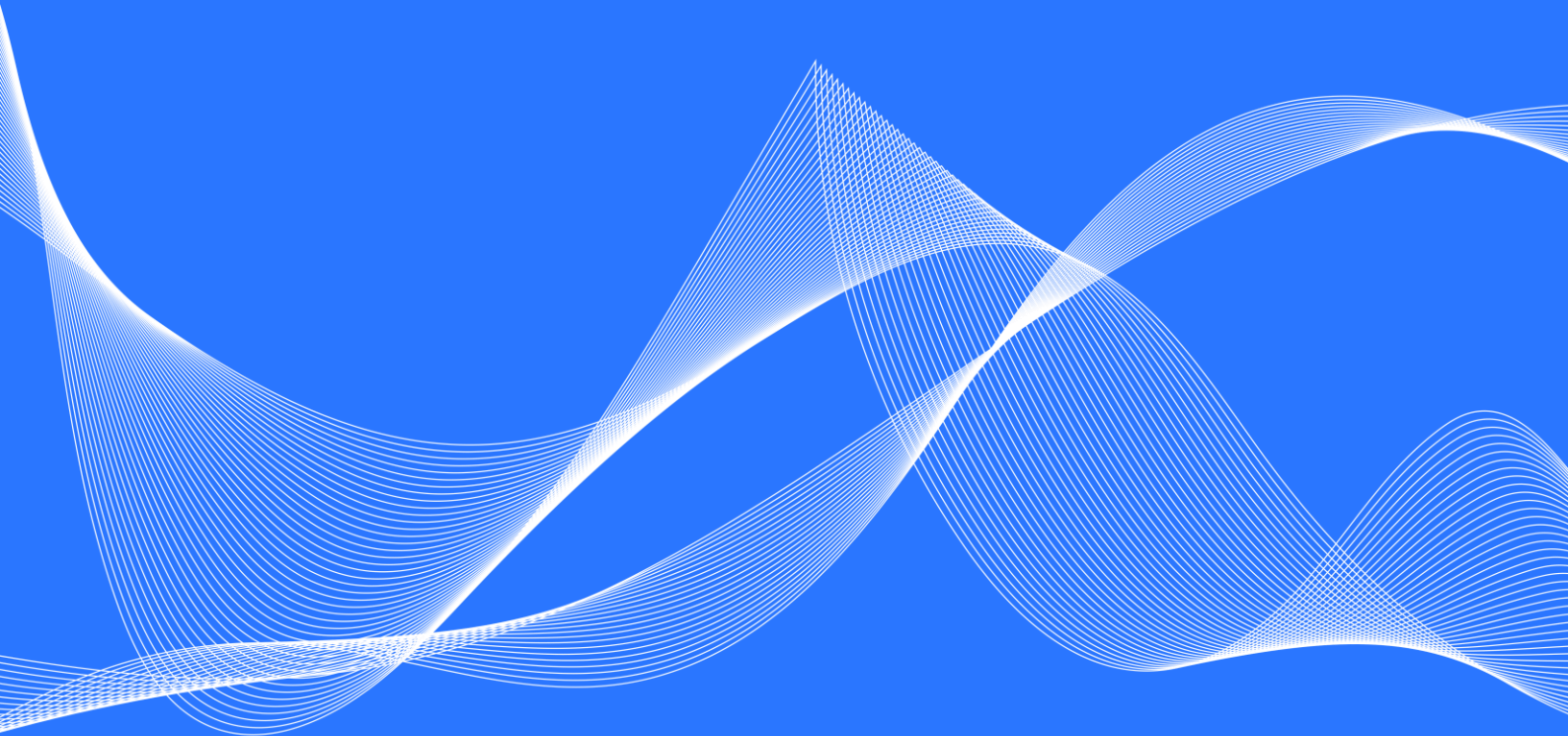


Riktlinjer för ersättning till ledande befattnings- havare

Antagna vid årsstämma 2025



Dessa riktlinjer omfattar lön, förmåner och andra ersättningar och anställningsvillkor för ledande befattningshavare i moderbolaget Teracom Group AB samt dotterbolaget Teracom AB, nedan kallade Koncernen.

Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i Koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar. Sedan tidigare ingångna avtal med ledande befattningshavare som strider mot vad som framgår av dessa riktlinjer bör dock omförhandlas. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjerna som anges häri är utformade i enlighet med ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy 2025 för bolag med statligt ägande. Utöver Statens ägarpolicy tillämpar Koncernen även aktiebolagslagens och årsredovisningslagens regler för publika aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige när det gäller revisorsyttrande avseende tillämpningen av gällande ersättningsriktlinjer och upprättande av ersättningsrapport.

Riktlinjernas främjande av Koncernens affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Koncernens strategi såväl som uppdrag innebär ett långsiktigt åtagande att leverera säkra och robusta kommunikationslösningar till samhällsviktiga aktörer. Det inkluderar utsändningstjänster till radio och tv såväl som andra kommunikationstjänster samt beredskapstjänster. Utgångspunkten för Koncernens strategiska inriktning är dess specialiserade kompetens och dess unika och robusta infrastruktur.

För ytterligare information om Koncernens affärsstrategi, se koncernens års- och hållbarhetsredovisning 2025, sid 9-17, www.teracom.se/om-teracom/finansiell-info/).

En framgångsrik implementering av Koncernens affärsstrategi och tillvaratagandet av Koncernens långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Koncernen kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Koncernen kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

Former och villkor för ersättning

Den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningen, inklusive förmåner, ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet.

Ersättningen till ledande befattningshavare får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Med rörlig lön avses exempelvis incitamentsprogram, gratifikationer, ersättning från vinstandelsstiftelser, bonus, provisionslön och liknande ersättningar.

Pensionsförmåner omfattar ålderspension, premiebefrielse och efterlevandepension. Dessa ska vara avgiftsbestämda, såvida inte den ledande befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna (inklusive ålderspension, premiebefrielse och efterlevandepension) för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. I anställningsavtal ingångna efter 1 maj 2025 ska pensionsåldern följa den allmänna riktåldern för pension. Om lönevaxling erbjuds för att förstärka pensionsförmåner ska en sådan lösning vara kostnadsneutral för Koncernen.

Ledande befattningshavare kan ha rätt både till allmänna förmåner, som erbjuds samtliga medarbetare, och extra förmåner, såsom förmånsbil och sjukvårdsförsäkring. Det totala värdet av sådana förmåner får inte överstiga 10 procent av grundlönen.

Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpat kollektivavtal. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från Koncernens sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. I anställningsavtal som ingicks före den 1 januari 2017 får avgångsvederlag uppgå till högst 18 månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och endast utgöras av den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från Koncernen reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till den vid var tid gällande allmänna riktåldern för pension.

Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas.

Konsultarvode till styrelseledamöter

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i Koncernen och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå

sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall och endast godkännas om det bedöms bidra till bolagets strategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Uppdraget ska vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan Koncernen och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer. Det får för respektive styrelseledamot inte överstiga den årliga ersättningen för styrelseuppdraget.

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Koncernens övriga anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning 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.

Beslutsprocess för att fastställa, se över och implementera riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Koncernen.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare, i den mån de berörs av frågorna.

Beslut om ersättning och andra anställningsvillkor inom Koncernen fattas enligt farfarsprincipen, det vill säga ansvarig chef föreslår och dennes överordnade chef fattar beslut baserade på dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Avvikelse från dessa riktlinjer

Koncernen får som utgångspunkt inte avvika från dessa riktlinjer. Styrelsen får besluta att tillfälligt helt eller delvis avvika från dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar en avvikelse, och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Koncernens

långsiktiga intressen och hållbarhet, eller för att säkerställa Koncernens ekonomiska bärkraft. Denna möjlighet till avvikelse ska dock tillämpas mycket restriktivt och förutsätter att Koncernen lämnar en tydlig motivering till avvikelsen i dess ersättningsrapport.

Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från dessa riktlinjer.

Dokumentation

Tillämpningen av denna Ersättningsriktlinje och dess riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt utfallet utbetalade totala ersättningar och övriga anställningsvillkor till ledande befattningshavare redovisas senast den 30 mars på www.teracom.se samt i samband med moderbolagets årsstämma i en ersättningsrapport. Detta underlag arkiveras tillsammans med övriga underlag från årsstämman.