

**Styrelsens beslutsförslag Årsstämma Enea AB (publ) 6 maj 2020**

---

***Styrelsens förslag till disposition av Bolagets vinst eller förlust (punkt 9 b)***

Styrelsen föreslår att ingen utdelning lämnas för verksamhetsåret 2019.

---

***Styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv och överlåtelse av egna aktier (punkt 14)***

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv och överlåtelse av egna aktier enligt följande. Förvärv av aktier i Bolaget får endast ske på Nasdaq Stockholm ("Börsen") eller i enlighet med förvärvserbjudande till Bolagets samtliga aktieägare. Förvärv får ske av högst så många aktier att det egna innehavet vid var tid inte överstiger tio procent av samtliga aktier i Bolaget. Överlåtelse av aktier i Bolaget ska få ske även på annat sätt än på Börsen, innefattande en rätt att överlåta med avvikelse från aktieägares företrädesrätt och att betalning ska kunna ske med annat än pengar. Högst tio procent av det totala antalet aktier i Bolaget får överlåtas. Ovanstående bemyndiganden får utnyttjas vid ett eller flera tillfällen och längst till årsstämman år 2021. Förvärv av aktier på Börsen får endast ske till ett pris inom det på Börsen vid var tid registrerade kursintervallet. Överlåtelse i samband med företagsförvärv får ske till av styrelsen bedömt marknadsvärde.

Syftet med ovanstående bemyndiganden att förvärva respektive överlåta aktier är att fortlöpande kunna anpassa Bolagets kapitalstruktur till Bolagets kapitalbehov, att möjliggöra finansiering, helt eller delvis, i samband med företagsförvärv samt för finansiering och/eller säkerställande av leverans av aktier i av bolagsstämman beslutade långsiktiga incitamentsprogram.

För beslut enligt denna punkt krävs biträde av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

---

## **Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 15)**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt nedan.

### *Vem riktlinjerna omfattar och riktlinjernas tillämplighet*

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare omfattar verkställande direktör samt andra personer i koncernledningsgruppen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och på förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörlig anpassning ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå, helt eller delvis, riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Om sådana avvikelser sker ska detta redovisas i ersättningsrapporten inför närmast följande årsstämma. Riktlinjerna avser tiden från årsstämman 2020. Ärende om frångående av riktlinjerna ska beredas av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

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

Eneas ambition är att vara ett globalt programvarubolag med en stark och ledande position inom de marknader som Enea adresserar med årlig omsättningstillväxt, hög lönsamhet och goda kassaflöden. Den organiska tillväxten är basen för verksamheten och fortlöpande arbete sker för att utveckla, effektivisera och optimera denna. Både strategiska och kompletterande förvärv kommer kontinuerligt att utvärderas, och om de bedöms addera värde för både kunder och aktieägare inom ramen för en väl avvägd risknivå, kommer Enea att försöka genomföra sådana förvärv. Enea har som mål att verka med en rörelsemarginal överstigande 20 procent per år. Rörelsemarginalen kommer att variera under kvartalen i takt med tillväxten. Tillväxt och resultatutveckling kommer att variera under åren och mellan kvartalen, framförallt beroende på hur enskilda affärer inträffar och hur royaltystömmarna utvecklas. För vidare information om Eneas strategi, se [www.enea.se](http://www.enea.se).

Styrelsen bedömer att det är kritiskt för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, att bolaget kan attrahera, motivera och behålla högpresterande medarbetare och ledare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda ett konkurrenskraftigt kompensationspaket. Den totala compensationen kan innehålla en rörlig del som är kopplad till medarbetares och ledares individuella prestationer men som också är synkroniserad med bolagets lönsamhet och långsiktiga hållbarhet.

### *Formerna av ersättning m.m.*

Ersättningen och övriga anställningsvillkor till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig. Ersättningen utgörs av grundlön, rörlig ersättning samt pension. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar.

### *Fast grundlön*

Fast grundlön för VD och övriga ledande befattningshavare omprövas årligen. För VD ska den fasta grundlönen utgöra max 60 procent av den totala ersättningen exklusive LTI (Long Term Incentive) och under antagande av ett 50-procentigt utfall av STI (Short Term Incentive). För övriga ledande befattningshavare ska den fasta grundlönen utgöra max 90 procent av den totala ersättningen exklusive LTI och under antagande av ett 50-procentigt utfall av STI.

### *Kortsiktigt incitamentsprogram (Short-Term Incentive STI)*

Eneas kortsiktiga incitamentsprogram består av tre delar. Två av delarna bestäms av att vissa mål för bolaget uppnås, medan en del bestäms av att individuella mål uppnås. Den övervägande delen av ersättningen är kopplad till företagets finansiella mål, medan den individuella delen av ersättningen utgör en mindre andel av densamma.

De kriterier som ska tillämpas såvitt avser mål för bolaget är försäljning samt rörelsemarginal (EBIT), enligt fastställt årsbokslut. Kriteriet som ska tillämpas såvitt avser individuella mål ska tas fram innan

utgången av första kvartalet av det räkenskapsår som ersättningen avser och ska vara lika specifika som kriterierna avseende mål för bolaget. Kriterierna är utformade i syfte att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen samt hållbarhet och därmed bolagets långsiktiga värdeskapande.

Utfallet av ersättningen bereds av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen för VD. För övriga ledande befattningshavare bereds och beslutas utfallet av ersättningen av ersättningsutskottet. Utbetalning av ersättningen sker så snart som möjligt efter det styrelsemöte varvid bolagets årsbokslut fastställs avseende intjänandeåret. Den rörliga ersättningen är inte grund för pensionsförmåner eller semesterlön. Bolaget har inte möjlighet att återkräva ersättningen.

För VD kan STI maximalt uppgå till 100 procent av den fasta grundlönen samt vid fullt utfall uppgå till maximalt 50 procent av den totala ersättningen exklusive LTI. För övriga ledande befattningshavare kan STI maximalt uppgå till 120 procent av den fasta grundlönen samt vid fullt utfall uppgå till max 60 procent av den totala ersättningen exklusive LTI.

#### *Långsiktigt incitamentsprogram (Long-Term Incentive LTI)*

Ledande befattningshavare kan erbjudas incitamentsprogram vilka i huvudsak ska vara aktie- eller aktiekursrelaterade. Ett incitamentsprogram ska syfta till att förbättra deltagarnas engagemang för bolagets utveckling och implementeras på marknadsmässiga villkor. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

#### *Pension*

Avtalad pensionsålder för VD är 67 år och för övriga ledande befattningshavare finns ingen särskilt avtalad pensionsålder. Samtliga pensionsförmåner för ledande befattningshavare är avgiftsbestämda. Detta innebär att bolaget för ledande befattningshavare betalar en individuellt avtalad avgiftsbestämd pensionspremie. Utöver nämnda pensionsförmåner har bolaget inga pensionsförpliktelser mot ledande befattningshavare.

För VD ska pensionen utgöra maximalt 20 procent av den totala ersättningen exklusive LTI och under antagande av ett 50-procentigt utfall av STI. För övriga ledande befattningshavare ska pensionen utgöra maximalt 20 procent av den totala ersättningen exklusive LTI och under antagande av ett 50-procentigt utfall av STI.

Ledande befattningshavare som är anställda i andra länder än Sverige omfattas av lokala pensionsplaner i sina respektive hemländer. Dessa planer är i linje med vad som erbjuds andra anställda i samma länder. Vad avser pensionsålder och eventuella ytterligare pensionsförpliktelser kan således vissa avvikelser vara möjliga beträffande sådana anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska i de fall tvingande regler eller lokal praxis så kräver, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål likväl ska tillgodoses

#### *Uppsägningstid och avgångsvederlag*

Ledande befattningshavares anställnings- eller uppdragsavtal ska gälla tillsvidare eller för viss tid. För VD gäller vid uppsägning från bolagets sida 6 månaders uppsägningstid. Utöver uppsägningsslönen är VD berättigad till avgångsvederlag motsvarande 6 gånger den fasta månadslönen. Under uppsägningstiden löper gällande anställningsavtal med tillhörande förmåner. För övriga ledande befattningshavare gäller vid uppsägning från bolagets sida maximalt 6 månaders uppsägningstid. Övriga ledande befattningshavare är – utöver uppsägningsslönen – inte berättigade till avgångsvederlag. Under uppsägningstiden löper gällande anställningsavtal med tillhörande förmåner. I de fall avgångsvederlag skulle utbetalas utgår inga övriga förmåner för tiden efter uppsägningstidens utgång.

#### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Vid beredningen av styrelsens förslag till riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats. Uppgifter om anställdas totala ersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har inhämtats och utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

### *Beslutsprocessen*

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Styrelsens förslag bereds av styrelsens ersättningsutskott. Styrelsens ordförande kan vara ordförande i ersättningsutskottet. I syfte att hantera intressekonflikter ska övriga bolagsstämموvalda ledamöter som ingår i ersättningsutskottet vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.

Ersättningsutskottet ska bl.a. följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman har beslutat om. När ersättningsutskottet berett förslaget förs det till styrelsen för beslut. 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.

Om stämman inte beslutar anta riktlinjer med anledning av ett förslag till sådana, ska styrelsen senast inför nästa årsstämma lämna ett nytt förslag. I sådana fall ska ersättning utbetalas i enlighet med de riktlinjer som gäller sedan tidigare eller, om sådana inte finns, i enlighet med bolagets praxis.

I beredningen av dessa frågor används när så bedöms nödvändigt extern rådgivning.

### *Översyn av riktlinjerna*

En översyn av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har gjorts i anledning av de ändringar av aktiebolagslagen som trädde i kraft den 10 juni 2019. De föreslagna förändringarna förväntas inte medföra någon betydande förändring av den ersättning som utbetalats med tillämpning av nu gällande riktlinjer. Bolaget har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna.

---

***Styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission av aktier för att finansiera fortsatt tillväxt och expansion (punkt 16)***

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att för tiden intill årsstämman år 2021, vid ett eller flera tillfällen, fatta beslut om nyemission av aktier enligt följande.

Bemyndigandet medför rätt att ge ut sammanlagt högst 1 965 023 aktier, dvs. högst tio procent av antalet utgivna aktier per dagen för denna kallelse.

Nyemission ska kunna ske med eller utan avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt.

Nyemissionskursen ska fastställas på marknadsmässiga grunder.

Nya aktier ska kunna betalas kontant, genom kvittning eller mot tillskjutande av apportegendom eller i övrigt vara förenade med villkor som avses i 13 kap. 5 § första stycket 6 aktiebolagslagen. Styrelsen ska ha rätt att i övrigt bestämma villkoren för nyemission.

Styrelsen föreslår att VD, eller den VD utser, bemyndigas att vidta erforderliga och mindre ändringar i syfte att möjliggöra registrering av beslutet hos Bolagsverket.

För beslut enligt denna punkt krävs biträde av aktieägare med minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

---

Kista i mars 2020  
Enea AB (publ)  
*Styrelsen*