

Starbreeze AB (publ)

Styrelsens förslag till beslut om antagande av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att reviderade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande ska antas av årsstämman. I jämförelse med de sedan tidigare gällande riktlinjerna innebär förslaget att fast lön under uppsägningstid och eventuellt avgångsvederlag för verkställande direktören sammantaget inte ska överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för 12 månader.

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare i Starbreeze AB, vilka utgörs av de som från tid till annan ingår i Bolagets ledningsgrupp. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är i korthet följande.

Starbreeze är en oberoende utvecklare, skapare, förläggare och distributör av PC och konsolspel med ett globalt marknadsfokus, med studios i Sverige, Spanien, Frankrike och Storbritannien. Med det framgångsrika varumärket PAYDAY i centrum, utvecklar Starbreeze spel baserat på egna och andras varumärken, både internt och i samarbete med externa spelutvecklare.

Starbreeze huvudsakliga verksamhet består av egen utveckling av tv- och datorspel som helt eller delvis finansieras med egna medel. Majoriteten av bolagets anställda har som huvudsaklig sysselsättning att utveckla bolagets produkter. Spelen distribueras sedan i huvudsak via digitala plattformar såsom Steam, eller i partnerskap med andra företag för fysisk distribution. Bolagets slutkund är de konsumenter som köper spelet via de olika spelplattformarna eller återförsäljare.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se www.starbreeze.com.

Bolaget ska erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att Bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal.

Rörlig ersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen till bolagsledningen kan bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Därutöver ska styrelsen årligen utvärdera huruvida aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram bör föreslås årsstämman. Sådana aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Den fasta lönen omprövas som huvudregel en gång per år och ska beakta individens kvalitativa prestation. Ersättningen till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig.

Styrelsen ska vidare äga rätt att fatta beslut om rörlig ersättning i form av kontant bonus till Bolagets ledande befattningshavare. Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier. Den rörliga ersättningen på årsbasis får uppgå till högst 75 procent av den fasta årslönen för den verkställande direktören och 50 procent av den fasta årslönen för övriga ledande befattningshavare.

För verkställande direktör och ledande befattningshavare erläggs avgiftsbestämda pensionspremier vilka motsvarar kostnaden enligt sedvanlig ITP-plan.

Andra sedvanliga förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årslönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning av den verkställande direktören råder en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Fast lön under uppsägningstid och eventuellt avgångsvederlag för verkställande direktören ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för 12 månader. Vid uppsägning från VD:s sida ska inget avgångsvederlag utgå. Övriga ledande befattningshavare ska ha en uppsägningstid på tre till nio månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådant ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 18 månader efter anställningens upphörande.

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, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning 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.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra 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 program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. 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.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen har rätt att frånga ovanstående riktlinjer helt eller delvis om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter har beaktats

De inför årsstämman 2023 föreslagna riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare är i stora delar likalydande med de riktlinjer som beslutades av årsstämman den 12 maj 2021, med den justeringen att fast lön under uppsägningstid och eventuellt avgångsvederlag för verkställande direktören sammantaget inte ska överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för 12 månader.

Inga synpunkter på ersättningsriktlinjerna har framförts av aktieägare.