



Stockholm 2021-05-25

Kommuniké från årsstämma i Tempest Security AB (publ) den 25 maj 2021

Tempest Security AB (publ) höll årsstämma den 25 maj 2021 varvid i huvudsak beslut enligt nedan fattades. För mer detaljerad information om innehållet i besluten hänvisas till kallelse till årsstämman som finns tillgängligt på bolagets hemsida, <https://tempestgroup.se/>.

Fastställande av balans- och resultaträkningar

Vid årsstämman fastställdes bolagets framlagda resultaträkning och balansräkning samt koncernresultaträkning och koncernbalansräkning.

Dispositioner av bolagets resultat

Stämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, att disponibelt vinstmedel om 69 788 498 kronor överförs i ny räkning.

Ansvarsfrihet

Stämman beviljade styrelseledamöterna och verkställande direktör ansvarsfrihet gentemot bolaget för förvaltningen under räkenskapsåret 2020.

Styrelse och revisor

Stämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om att var och en av styrelseledamöterna, som ej är anställd av bolaget, ska erhålla ett styrelsearvode om 94 500 kronor och styrelsens ordförande ska erhålla ett arvode om 189 000 kronor.

Stämman beslutade att arvode till revisor ska utgå enligt godkänt avtal.

Stämman omvalde styrelseledamöterna Thomas Löfving, Daniel Nyhrén, Michael Silfverberg och Andrew Spry samt nyvalde Helena Skarle. Stämman nyvalde Daniel Nyhrén som styrelsens ordförande.

Helena Skarle: Född 1985. Oberoende i förhållande till bolaget och oberoende i förhållande till större aktieägare



Utbildning: MSc Accounting and Financial management, Handelshögskolan i Stockholm samt studier vid Erasmus Universitet i Rotterdam.

Övriga nuvarande befattningar: Executive Management Advisor till Sunrise Medical GmbH, Tyskland samt Styrelseledamot i Noctuis AB.

Tidigare befattningar (senaste fem åren): Group Executive Vice President, Handicare Group AB, Sverige till 2019.styrelsens ordförande.

Stämman omvalde det registrerade revisionsbolaget Ernst & Young AB som Bolagets revisor.

Valberedning

Stämman beslutade, i enlighet med valberedningens förslag, om att principer enligt i huvudsak följande ska gälla vid utseende av valberedning:

Valberedningen ska bestå av tre ledamöter och ska utgöras av en representant för var och en av de tre största aktieägarna som önskar utse en sådan representant. Valberedningen ska konstitueras baserat på aktieägarstatistik från Euroclear Sweden AB per den sista bankdagen i september 2021 och övrig tillförlitlig ägarinformation som tillhandahållits bolaget vid denna tidpunkt. Om aktieägare inte önskar utse en representant ska den aktieägare som storleksmässigt står näst i tur beredas möjlighet att inträda i stället för denne.

Styrelsens ordförande kallar valberedningen till dess första sammanträde. Om aktieägare, som är representerad i valberedningen, under valberedningens mandatperiod inte längre tillhör de tre största aktieägarna ska representant utsedd av sådan aktieägare ställa sin plats till förfogande, och aktieägare som tillkommit bland de tre största aktieägarna ska erbjudas att utse ledamot i bolagets valberedning. Marginella förändringar behöver dock ej beaktas. Aktieägare som utser representant i valberedningen har rätt att utse ny representant om sådan ledamot avgår eller entledigas av aktieägaren. Förändringar i valberedningen ska offentliggöras på bolagets webbplats så snart sådan har skett.

Bolaget ska senast sex månader före årsstämman 2022 lämna uppgift på sin webbplats om namnen på ledamöterna i valberedningen. På webbplatsen ska även uppgift lämnas om hur aktieägare kan lämna förslag till valberedningen.

Valberedningen ska ha till uppgift att, inför årsstämman 2022, bereda och arbeta fram förslag avseende val av stämмоordförande, val av styrelseordförande och övriga ledamöter i styrelsen, arvode till ordförande och övriga ledamöter, val av revisor, ersättning till revisorerna samt till principer för utseende av valberedning. Arvode till valberedningen ska ej utgå. Valberedningen ska i samband med sitt uppdrag vidarebefordra viss information till bolaget så att bolaget kan fullgöra sin informationsskyldighet.



Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Stämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt i huvudsak följande.

Fast ersättning

Den årliga grundlönen ("**Grundlönen**") ska vara konkurrenskraftig på den relevanta marknaden. Lönenivåerna ska ses över årligen för att säkerställa fortsatt konkurrenskraft, den anställdes lojalitet och för att belöna individuella prestationer.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning består av både kortsiktiga och långsiktiga incitament.

Enligt principen "belöning efter prestation" ska den rörliga ersättningen utgöra en betydande del av den totala ersättningen för Koncernledningen. Rörlig ersättning ska mätas mot förutbestämda mål samt ha en maximinivå över vilken ingen ersättning utfaller.

Rörlig ersättning ska till övervägande del relatera till finansiella prestationsmål men kan också mätas mot icke-finansiella mål för att därigenom uppnå fokus på aktiviteter i enlighet med bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet och socialt ansvar. Finansiella målen ska vara specifika, tydliga, mätbara och tidsbundna och ska fastställas av styrelsen. Icke finansiella mål kan vara kvalitativa där utfall kan avgöras diskretionärt av styrelsen respektive VD.

Långsiktiga incitament (LTI)

Långsiktiga incitament ska utgöras av långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram ("**LTI-program**"). De beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Styrelsen utvärderar årligen om ett LTI-program ska föreslås bolagsstämman eller inte. LTI-program ska ha en tydlig koppling till affärsstrategin och ska alltid utformas med syftet att ytterligare stärka deltagarnas samt bolagets aktieägares gemensamma intresse av en god långsiktig utveckling för bolaget.

Kortsiktiga incitament (STI)

Medlemmar av Koncernledningen ska delta i en plan för "Short Term Incentive" ("**STI-plan**") enligt vilken de kan erhålla rörlig lön. Målen i STI-planen ska huvudsakligen vara finansiella och mätperioden för uppfyllelse av målen ska vara ett år. Målen ska huvudsakligen utformas baserat på finansiella resultat för koncernen och, vad avser verksamhetsområdescheferna, även finansiella resultat för det affärsområde för vilket han eller hon är ansvarig, såsom vinst, finansiell effektivitet och omsättning. Finansiella mått ska utgöra minst 75 procent av viktningen. Icke-finansiella mått kan vara relaterade till bland annat hållbarhet, kundnöjdhet, kvalitet, kvalitativa projektmål eller företagskultur.



När mätperioden avslutats ska VD för övriga i koncernledningen, och styrelseordförande för VD, fastställa i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts inför eventuell utbetalning av rörlig lön. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på det årliga finansiella resultatet enligt den senast offentliggjorda delårsrapporten för fjärde kvartalet.

Storleken på det möjliga STI-utfallet får högst uppgå till 100 procent av Grundlönen.

Extraordinära arrangemang

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang, har till syfte att rekrytera eller behålla personal, att sådana arrangemang enbart görs på individnivå, att de aldrig överstiger tre (3) gånger Grundlönen och att de ska intjänas och/eller betalas ut i delbetalningar under en period om minst arton (18) månader.

Ytterligare rörlig ersättning och gratifikationer kan betalas ut på individnivå för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter och får i sådana situationer uppgå till högst 30 procent av Grundlönen och ska betalas ut vid ett tillfälle.

Beslut om detta fattas av VD för övriga i koncernledningen samt av styrelsens ordförande gällande VD.

Pensioner och förmåner

Ålders- och efterlevandepension, sjukförmåner och sjukvårdsförmåner ska utformas så att de återspeglar regler och praxis i hemlandet. Om möjligt ska pensionsplanerna vara avgiftsbestämda. I individuella fall, beroende på de kollektivavtalsbestämmelser, skatte- och/eller socialförsäkringslagar som gäller för personen, kan andra pensionsplaner eller pensionslösningar tillämpas. Pensionsavgifterna för avgiftsbestämd pension får uppgå till högst 40 procent av Grundlönen såvida inte pensionsrätten är högre enligt tillämpligt kollektivavtal.

Andra förmåner, såsom bil- och bostadsförmåner, friskvårdsbidrag och liknande kan tillhandahållas enskilda medlemmar eller hela Koncernledningen. Kostnader relaterade till sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 procent av Grundlönen.

För medlemmar i Koncernledningen som är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälig omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering. Sådana förmåner kan till exempel utgöras av flyttkostnader, boende, terminsavgifter, hemresor, deklarationshjälp och skatteutjämning.

Uppsägningstid och avgångsvederlag



Uppsägningstiden ska vara maximalt tolv månader vid uppsägning på bolagets initiativ och maximalt sex månader vid uppsägning på Koncernledningsmedlemmens initiativ.

I individuella fall kan kontraktbaserat avgångsvederlag utgå utöver nämnd uppsägningstid. Kontraktbaserat avgångsvederlag kan enbart komma att betalas ut efter uppsägning från bolagets sida eller när en medlem i Koncernledningen säger upp sig på grund av en väsentlig förändring i sin arbetssituation, vilken får till följd att han eller hon inte kan utföra ett fullgott arbete. Detta kan till exempel vara fallet vid en väsentlig ägarförändring i bolaget i kombination med förändringar i organisationen och/eller förändringar av ansvarsområde.

Kontraktbaserat avgångsvederlag kan för individen innebära en förlängning av Grundlönen för en period upp till tolv månader efter anställningsavtalets upphörande; inga andra förmåner ska ingå. Sådana utbetalningar ska reduceras med ett värde motsvarande den inkomst som personen under en period av upp till tolv månader tjänar från andra inkomstkällor, antingen från anställning eller från annan fristående verksamhet.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska baseras på Grundlönen 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 tolv månader efter anställningens upphörande. Ersättningen ska reduceras med ett värde motsvarande den inkomst som personen erhåller från andra inkomstkällor, antingen från anställning eller från annan fristående verksamhet.

Konsultarvode

För de fall styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför tjänster för bolagets utöver styrelsearbetet kan särskilt arvode för detta betalas (konsultarvode) förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen. Sådant konsultarvode får för respektive styrelseledamot aldrig överstiga det två gånger det årliga styrelsearvodet. Arvodet ska vara marknadsmässigt.

Emissionsbemyndigande

Stämman beslutade, i enlighet med styrelsens förslag, om att styrelsen ska vara bemyndigad att under tiden intill nästa årsstämma vid ett eller flera tillfällen fatta beslut om nyemission av aktier. Bemyndigandet får inte utnyttjas i större utsträckning än att aktier utges till ett sammanlagt antal som motsvarar 10 procent av det totala antalet aktier vid tiden för den första emissionen som beslutas med stöd av detta bemyndigande, dock alltid högst med det antal aktier, och representerande det aktiekapital, som vid tiden för emissionen ryms inom gränserna för antalet aktier och aktiekapital i bolagets bolagsordning.



Bemyndigandet ska innefatta rätt att besluta om emission med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt samt rätt att besluta om emission med kontant betalning, betalning med apportegendom eller betalning genom kvittning och i övrigt kunna förenas med villkor som avses i 2 kap. 5 § andra stycket 1–3 och 5 aktiebolagslagen.

Syftet med bemyndigandet och skälet till den möjliga avvikelsen från aktieägarnas företrädesrätt är för att vid behov stärka bolagets finansiella ställning samt för att möjliggöra för bolaget att på ändamålsenligt sätt finansiera företagsförvärv.

För ytterligare information kontakta:

Andrew Spry, VD Tempest Security AB (publ)

andrew.spry@tempest.se

072-454 14 30

Tempest Securitys aktie är listad på Nasdaq First North Premier Growth Market.

Tempest Securitys Certified Adviser är Eminova Fondkommission AB +46 (0)8 - 684 211 00,
adviser@eminova.se, www.eminova.se

Tempest Security AB (publ) är ett av Sveriges snabbast växande säkerhetsbolag. Vi arbetar med långsiktiga relationer med både våra kunder samt medarbetare och ser oss som en partner till alla vi stödjer i säkerhetsfrågor. Våra lösningar anpassas efter kundens behov och vi står redo att hantera alla aspekter av våra kunders säkerhet, från bevakning med stationär personal eller rondbilar till personskydd, utredningar, bakgrundskontroller, säkerhetsinstallationer och service, larmcentraltjänster och mycket annat. Vi har vårt säte i Sverige och majoriteten av våra anställda finns här. Sedan 2017 är vi etablerade även i Storbritannien, Tyskland och Turkiet, 2018 i Norge och 2020 i Danmark. 2021 lanserade vi oss i USA.