

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL VD OCH ÖVRIGA LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Med undantag för ersättningsfrågor gällande VD, vilket behandlas separat utan VD:s närvaro, behandlar och beslutar styrelsen ersättningsfrågor. Tempest Security AB årsstämma 2026 ska ta ställning till förslaget för beslut om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagets koncernledning.

Riktlinjerna som beskrivs häri ska gälla för ersättningar och andra anställningsvillkor för VD och koncernchef, vice VD och övriga medlemmar av Tempest koncernledning ("Koncernledningen") samt, i förekommande fall, ersättning till styrelseledamöter för arbete utöver styrelseuppdraget.

Koncernledningen består för närvarande av tre medlemmar.

Riktlinjerna ska tillämpas på anställnings- och konsultavtal som ingås efter årsstämman 2026 samt även på ändringar i gällande avtal som görs därefter. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Ersättningar till VD och koncernchef samt, i förekommande fall, styrelseledamöter beslutas av styrelsen i Tempest baserat på rekommendation av Tempest styrelseordförande.

Ersättningar till övriga medlemmar i Koncernledningen beslutas av Tempest VD och rapporteras till styrelsens ordförande. Styrelsens ordförande ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för Koncernledningen, tillämpningen av ersättningsriktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsen ska, baserat på rekommendation från ordförande, upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD och koncernchef eller andra personer i Koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Not 8 i årsredovisningen innehåller en beskrivning av gällande ersättningsarrangemang för

Koncernledningen, inklusive fast och rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram och övriga förmåner. Tempest har en tydlig strategi för att uppnå lönsam tillväxt och skapa aktieägarvärde. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning i förhållande till det som gäller i respektive Koncernledningsmedlems anställningsland eller region och för dennes erfarenhet och kompetens.

Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Ersättningsvillkoren ska betona "belöning efter prestation" och variera i förhållande till den enskildes prestationer och koncernens resultat. Den totala ersättningen för Koncernledningen ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast ersättning, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

För anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får anpassningar göras för att följa tvingande lokala regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande syfte så långt möjligt ska tillgodoses.

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 Tempest aktieägares gemensamma intresse av en god långsiktig utveckling för Tempest.

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 verksamhetsområde för vilket han eller hon är ansvarig, såsom vinst, finansiell effektivitet och omsättning. Finansiella mått ska utgöra minst två tredjedelar. 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 Tempest initiativ och maximalt tolv 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 Tempest 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 Tempest 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 Tempest Security utöver styrelsearbetet kan särskilt arvode för detta betalas (konsultarvode) förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av Tempest Security affärsstrategi och tillvaratagandet av Tempest Security långsiktiga intressen. Sådant konsultarvode får för respektive styrelseledamot aldrig överstiga två gånger det årliga styrelsearvodet. Arvodet ska vara marknadsmässigt.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå 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. Styrelsens ordförande bereder styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.