



Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Sleep Cycle AB (publ) ("Sleep Cycle" eller "Bolaget") föreslår att årsstämman 2025 beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa riktlinjer ersätter riktlinjerna som antogs av årsstämman 2021. I förhållande till de nuvarande riktlinjerna har vissa förtydliganden och redaktionella ändringar gjorts. Riktlinjerna kring upphörande av anställning har även ändrats på så sätt att fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag sammantaget inte får överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för arton månader, jämfört med ett år enligt nuvarande riktlinjer. Styrelsen har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna rörande de nu gällande ersättningsriktlinjerna.

Allmän information

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Riktlinjerna") omfattar ersättning för Sleep Cycle:s ledande befattningshavare, inklusive verkställande direktören. Riktlinjerna är framåtblickande, d.v.s. de ska tillämpas på ersättningar som avtalas och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025. Dessa riktlinjer omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är i korthet att hjälpa människor att sova bättre för att förbättra den globala hälsan. Sleep Cycle utvecklar en lösning för sömnhälsan och en applikation för sömnmonitorering. Sleep Cycles vision är att bli den globalt marknadsledande lösningen för sömnhälsa. För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, vänligen se investors.sleepcycle.com.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare och ledande befattningshavare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Styrelsen bedömer att dessa Riktlinjer möjliggör att Bolaget kan erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning.

Bolaget kan erbjuda, och det har inrättats långsiktiga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram i Bolaget. Sådana program har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa Riktlinjer. För mer information om dessa program, innefattande de kriterier som utfallet är beroende av, se Bolagets ersättningsrapport.

Former av ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterad ersättning.

Fast ersättning

De ledande befattningshavarnas fasta ersättning revideras på årsbasis och ska vara konkurrenskraftig och baseras på individens kompetens, ansvar och prestation.

Rörlig ersättning

Rörlig kontantersättning ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier, vilka kan vara finansiella eller icke-finansiella, ska kopplas direkt eller indirekt till uppnåendet av Sleep Cycles affärsstrategi och ska mätas under en period om ett eller ett flertal år. De kan även utgöras av individanpassade, kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Ytterligare rörlig kontantersättning kan tilldelas under extraordinära omständigheter, antingen i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare eller som ersättning för extraordinära prestationer utöver individens ordinarie uppgifter, förutsatt att sådana extraordinära omständigheter är tidsbegränsade och endast göras på individuell basis. Den totala rörliga kontanta ersättningen får uppgå till högst 100 procent av ledande befattningshavares fasta årliga kontanta lön. I vilken utsträckning kriterierna för tilldelning av rörlig kontantersättning har uppfyllts ska fastställas och utvärderas när mätperioden har avslutats, och för finansiella mål, baseras på den senaste finansiella informationen som offentliggjorts av Bolaget. Ersättningsutskottet utvärderar rörlig kontantersättning till verkställande direktören och verkställande direktören utvärderar rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare.

Pension och sedvanliga förmåner

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda och säkras genom premiebetalningar till försäkringsbolag. Rörlig kontantersättning berättigar inte till pensionsförmåner. Andra möjliga förmåner ska vara sedvanliga och underlätta för ledande befattningshavares förmåga att utföra sina uppgifter, såsom företagshälsovård, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Storleken på pensionspremierna och andra sedvanliga förmåner får sammanlagt uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. Sleep Cycle kan istället tillhandahålla lönevaxling på begäran av en ledande befattningshavare, under förutsättning att den totala kostnaden för Bolaget i stort är densamma. För personer som ingår i koncernledningen och som inte är bosatta

i Sverige får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa Riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från Bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för arton månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader, utan rätt till avgångsvederlag. Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan 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 genomsnittliga månatliga ersättningen (såväl fast som rörlig) som betalats av Bolaget under de föregående tolv månaderna vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst tolv månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa Riktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens 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.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå Riktlinjerna, 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. Det ingår i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

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 förbereda beslut till ersättningsrelaterade frågor, inklusive beslut att frångå Riktlinjerna, 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.

Göteborg i februari 2025

Sleep Cycle AB (publ)

Styrelsen