

**Protokoll fört vid årsstämma i Securitas AB (publ), 556302-7241, Courtyard Marriott Hotell, Stockholm, den 7 maj 2020 kl. 16.00.**

**Minutes of Annual General Meeting of shareholders in Securitas AB, (publ), 556302-7241, held at Courtyard Marriott Hotel, Stockholm, on 7 May 2020 at 4 pm.**

#### § 1

Stämman öppnades av styrelsens ordförande, Marie Ehrling.

*The Meeting was opened by the Chairman of the Board, Marie Ehrling.*

#### § 2

Marie Ehrling utsågs till ordförande vid stämman. Det noterades att Frida Rosenholm förde protokollet vid stämman.

*Marie Ehrling was appointed Chairman of the Meeting. It was noted that Frida Rosenholm was to keep the minutes of the Meeting.*

#### § 3

De närvarande aktieägare som upptagits i den bilagda förteckningen, Bilaga 1, hade inom föreskriven tid anmält sitt deltagande i stämman till bolaget. Det noterades att förteckningen innefattar såväl aktieägare som var fysiskt närvarande vid stämman som aktieägare vilka avgivit förhandsröster. Förteckningen godkändes såsom röstlängd vid stämman.

*The shareholders designated as being present in the attached list, Exhibit 1, had within the prescribed period of time notified the company of their intention to participate in the Meeting. It was noted that the list included both shareholders physically present at the meeting as well as shareholders who submitted votes in advance. The list was approved as voting list for the Meeting.*

#### § 4

Det i kallelsen intagna förslaget till dagordning godkändes av stämman.

*The agenda proposed in the convening notice was approved by the Meeting.*

#### § 5

Carl Magnus Behm representerande Melker Schörling AB och Erik Gustafsson representerande Investment AB Latour utsågs att jämte ordföranden justera dagens protokoll.

*Carl Magnus Behm representing Melker Schörling AB and Erik Gustafsson representing Investment AB Latour were appointed to approve the minutes of the meeting together with the Chairman.*

#### § 6

Det noterades att kallelse till stämman skett genom att kungörelse härom varit införd i Post- och Inrikes Tidningar den 31 mars 2020 och funnits tillgänglig på bolagets webbplats sedan den 27 mars 2020. Därtill har en annons om att kallelse skett varit införd i Svenska Dagbladet den 31 mars 2020. Stämman konstaterades vara i behörig ordning sammankallad. Det noterades vidare att pressmeddelande publicerats den 28 april 2020 med information om att styrelsen dragit tillbaka förslaget till vinstutdelning samt att valberedningen föreslagit att styrelsearvodena ska kvarstå oförändrade.

*It was noted that a convening notice in respect of the Meeting had been published on 31 March 2020 in the Swedish Official Gazette (Sw. Post- och Inrikes Tidningar) and had been made available on the company's website on 27 March 2020. An advertisement stating that summons has been issued had also been published in Svenska Dagbladet on 31 March 2020. The Meeting was declared to have been duly convened. It was noted that a press release had been published on 28 April 2020 stating that the Board of Directors had withdrawn the proposal for dividend and that the Nomination Committee proposed that the fees to the Board members shall remain unchanged.*

## § 7

Upplyste ordföranden om att, mot bakgrund av rådande omständigheter, någon redogörelse från verkställande direktören avseende verksamhetsåret 2019 inte skulle äga rum vid stämman. Noterades att en presentation tillgängliggjorts på bolagets webbplats. Bereddes aktieägarna tillfälle för frågor.

*The Chairman informed that, based on the current situation, the President of the company would not present any report on the financial year 2019 at the meeting. It was noted that a presentation had been made available on the company's website. The shareholders were given the opportunity to ask questions.*

## § 8

Upplyste ordföranden att årsredovisningen med tillhörande balans- och resultaträkning samt koncernbalans- och koncernresultaträkning för räkenskapsåret 2019, styrelsens förslag till vinstutdelning och motiverat yttrande däröver samt revisorns yttrande om huruvida de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som gällt sedan föregående årsstämma har följts, hade funnits tillgängliga på bolaget och bolagets hemsida sedan senast den 27 mars 2020 samt skickats till samtliga aktieägare som begärt det. Information om ändring av styrelsens förslag till vinstutdelning har funnits tillgängligt sedan den 28 april 2020. Samtliga nämnda handlingar fanns tillgängliga vid stämman.

Beslutade stämman att nämnda handlingar skulle anses såsom framlagda vid stämman.

Bereddes aktieägarna tillfälle för frågor till auktoriserade revisorn Patrik Adolfson.

*The Chairman informed that the Annual Report of the company together with the Balance Sheet and Income Statement and the Consolidated Balance Sheet and Consolidated Income Statement for the financial year 2019, the Board's proposal and motivated statement regarding dividend and the auditor's statement on whether the guidelines for remuneration to the management applicable since the previous AGM had been adhered to, had been available at the company and on the company website since 27 March 2020 at the latest, and had been sent to all shareholders who had requested copies. Information about the Board of Directors revised proposal for dividend has been available since 28 April 2020. In addition, all the aforementioned documents were available at the Meeting.*

*The Meeting resolved that the above-mentioned documents should be considered as duly presented at the Meeting.*

*The shareholders were given the opportunity to ask questions to Patrik Adolfson, authorized public accountant.*

## § 9

Beslutade stämman härefter:

- a. att fastställa den framlagda resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen;
- b. att disponera till stämmans förfogande stående vinstmedel i enlighet med styrelsens förslag innebärande att ingen utdelning sker för räkenskapsåret 2019 och att till förfogande stående vinstmedel ska balanseras i ny räkning;
- d. samt att bevilja styrelsens ledamöter och verkställande direktörerna ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2019.

Antecknades att styrelseledamöterna och VD inte deltog i beslutet under punkten (d) såvitt avser dem själva.

*Thereafter the Meeting resolved:*

- a. to adopt the presented Income Statement and Balance Sheet and the Consolidated Income Statement and Consolidated Balance Sheet,
- b. that the profit at the disposal of the Meeting should be disposed of in accordance with the Board's proposal, meaning that no dividend should be distributed for the financial year 2019 and that the profit at the disposal of the Meeting should be carried forward,
- d. that the Board and the Presidents should be discharged from liability for the financial year 2019.

*It was noted that neither the board members nor the President participated in the resolution under item (d) as regards themselves.*

## § 10

Beslutade stämman att antalet av stämman valda styrelseledamöter skulle vara åtta utan suppleanter.

*It was resolved that the number of Board members to be appointed by the Meeting should be eight, without any deputies.*

## § 11

Beslutade stämman att arvode till styrelsens för perioden till och med utgången av årsstämman 2021 ska utgå med sammanlagt belopp om 7 730 000 kronor (inklusive ersättning för kommittéarbete) att fördelas mellan ledamöterna enligt följande: ordföranden 2 200 000 kronor, vice ordföranden 845 000 kronor och var och en av de övriga ledamöterna 635 000 kronor.

Som ersättning för kommittéarbete ska ordföranden för revisionskommittén erhålla 325 000 kronor, ordföranden för ersättningskommittén 100 000 kronor, ledamot av revisionskommittén 200 000 kronor samt ledamot av ersättningskommittén 50 000 kronor.

Beslutades att arvode till revisorn ska utgå enligt avtal.

*It was resolved that fees to the Board for the period up to and including the Meeting 2021 should amount to a total of SEK 7,730,000 (including fees for committee work), to be distributed among the Board members as follows: the Chairman SEK 2,200,000, the deputy Chairman SEK 845,000 and each of the other Board members SEK 635,000.*

*As consideration for committee work, the Chairman of the Audit Committee shall receive SEK 325,000, the Chairman of the Remuneration Committee shall receive SEK 100,000, each member of the Audit Committee SEK 200,000 and each member of the Remuneration Committee SEK 50,000.*

*It was resolved that the auditor's fees are to be paid as per agreement.*

## § 12

Upplyste ordföranden att de uppdrag som de av valberedningen föreslagna styrelseledamöterna innehar i andra företag framgår av handling som fanns tillgänglig på stämman, med tillägg för de ändringar ordföranden informerade om skett sedan kallelsen publicerades.

Valde stämman för tiden intill dess nästa årsstämma hållits till styrelseledamöter: omval av Ingrid Bonde, John Brandon, Anders Böös, Fredrik Cappelen, Carl Douglas, Marie Ehrling, Sofia Schörling Högberg och Dick Seger.

Marie Ehrling valdes till styrelsens ordförande.

Det noterades att arbetstagarorganisationerna utsett Åse Hjelm, Jan Prang och Susanne Bergman Israelsson som styrelseledamöter, med Thomas Fanberg som suppleant.

*The Chairman informed that the assignments in other companies of the Board members proposed by the Nomination Committee were presented in a document that was available at the meeting, with the addition of the changes that the Chairman informed had occurred after the issuance of the notice.*

*For the period up to and including the next Annual General Meeting, the following Board members were elected: re-election of Ingrid Bonde, John Brandon, Anders Böös, Fredrik Cappelen, Carl Douglas, Marie Ehrling, Sofia Schörling Högberg and Dick Seger.*

*Marie Ehrling was elected Chairman of the Board.*

*It was noted that the employee organizations had appointed Åse Hjelm, Jan Prang and Susanne Bergman Israelsson as Board members, with Thomas Fanberg as deputy Board member.*

## § 13

Valdes revisionsbyrån PricewaterhouseCoopers AB, med auktoriserade revisorn Patrik Adolfson som ansvarig revisor, till revisor för tiden intill slutet av årsstämman 2021.

*The auditing firm PricewaterhouseCoopers AB, with authorized public accountant Patrik Adolfson as auditor in charge, were elected auditor for a period up to and including the Annual General Meeting in 2021.*

#### § 14

Upplyste ordföranden om att styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare framgått av kallelsen till stämman. Det fullständiga förslaget hade funnits tillgängligt på bolagets hemsida sedan den 27 mars 2020.

Beslutade stämman härefter i enlighet med styrelsens förslag om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, Bilaga 2.

*The Chairman informed that the proposal by the Board for guidelines for remuneration to management was presented in the convening notice to the Meeting. The proposal had been made available in its entirety on the company website since 27 March 2020.*

*The Meeting resolved to adopt the guidelines for remuneration to management in accordance with the proposal by the Board, Exhibit 2.*

#### § 15

Upplyste ordföranden att styrelsens förslag till bemyndigande för styrelsen att besluta om att förvärva och överlåta egna aktier i sin helhet presenterats i kallelsen, samt att styrelsens motiverade yttrande enligt ABL 19:22 har tillhandahållits hos bolaget och på bolagets hemsida sedan den 27 mars 2020 och tillsänts de aktieägare som begärt det. Beslutades att förslaget därmed var framlagt på stämman. Bereddes aktieägarna tillfälle för frågor.

Beslutade stämman att anta förslaget, Bilaga 3. Det noterades att beslutet biträtts av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid årsstämman företrädde aktierna.

*The Chairman informed that the proposal from the Board for authorization of the Board to resolve on the acquisition and transfer of the company's shares is set out in its entirety in the convening notice to the Meeting, and that the Board's reasoned statement as per Chapter 19, Section 22 of the Swedish Companies Act had been available at the company and on the company's website since 27 March 2020, and which has been sent to all shareholders who have so requested. It was resolved that the proposal was thereby considered duly presented at the Meeting. The shareholders were given the opportunity to ask questions.*

*The Meeting resolved to adopt the proposal, Exhibit 3. It was noted that the decision was supported by shareholders representing at least two thirds of the votes cast as well as the shares represented at the Annual General Meeting.*

#### § 16

Upplyste ordföranden om att styrelsens förslag till incitamentsprogram med tillhörande säkringsåtgärder framgår av kallelsen och av styrelsens fullständiga förslag till beslut i frågan, Bilaga 4, vilket tillhandahållits hos bolaget och på bolagets hemsida sedan den 27 mars 2020 och tillsänts de aktieägare som begärt det. Beslutades att förslaget därmed var framlagt på stämman. Bereddes aktieägarna tillfälle för frågor.

Beslutade stämman att anta förslaget.

*The Chairman informed that the proposal from the Board for the implementation of an incentive scheme, including hedging measures, is set out in the convening notice to the Meeting and the Board's complete proposal for the implementation of the scheme, Exhibit 4, which has been available at the company and the company's website since 27 March 2020, and which has been sent to shareholders who have so requested. It was resolved that the proposal was thereby considered duly presented at the Meeting. The shareholders were given the opportunity to ask questions.*

*The meeting resolved to adopt the proposal.*

#### § 17

Upplyste ordföranden om att styrelsens förslag till långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2020/2022) med tillhörande säkringsåtgärder, Bilaga 5, i dess helhet presenterats i kallelsen och även tillhandahållits hos bolaget och på bolagets hemsida sedan den 27 mars 2020. Beslutades att förslaget därmed var framlagt på stämman. Bereddes aktieägarna tillfälle för frågor.

Beslutade stämman att anta förslaget.

*The Chairman informed that the proposal from the Board for the implementation of a long-term incentive program (LTI 2020/2022), including hedging measures, Exhibit 5, is set out in its entirety in the convening notice to the Meeting and has also been available at the company and on the company's website since 27 March 2020. It was resolved that the proposal was thereby considered duly presented at the Meeting. The shareholders were given the opportunity to ask questions.*

*The meeting resolved to adopt the proposal.*

**§18**

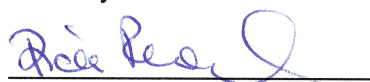
Ordföranden förklarade stämman avslutad.

*The Chairman closed the Meeting.*

---

Vid protokollet:

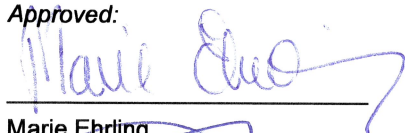
*Secretary:*



Frida Rosenholm

*Justeras:*

*Approved:*



Marie Ehrling



Carl Magnus Behm



Erik Gustafsson



## Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

### Tillämpningsområde

Styrelsen föreslår att årsstämman den 7 maj 2020 beslutar om följande riktlinjer för ersättning till medlemmarna av Securitas koncernledning ("**ledande befattningshavare**").

Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter årsstämman 2020, samt för det fall ändringar görs i redan avtalade ersättningar efter årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas eller godkänns av bolagsstämman.

### Främjande av Securitas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet m.m.

Securitas affärsstrategi är i korthet att erbjuda kompletta säkerhetslösningar som integrerar alla Securitas kompetenser. Securitas utvecklar, tillsammans med sina kunder, optimala och kostnadseffektiva lösningar som är anpassade efter kundernas behov. Detta ger ökat värde till kunderna och resulterar i starkare, längre kundrelationer och förbättrad lönsamhet. För att attrahera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare ska Securitas erbjuda en totalersättning som är konkurrenskraftig och marknadsmässig på aktuell marknad för respektive ledande befattningshavare. Ambitionen är att därigenom säkerställa att Securitas team är ledande inom säkerhetsbranschen, vilket förväntas bidra till uppfyllandet av Securitas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Mer information om Securitas affärsstrategi finns på Securitas webbplats securitas.com, avsnittet Vårt erbjudande – Strategi.

Securitas har inrättat aktierelaterade incitamentsprogram. Sedan 2010 har årsstämman varje år beslutat om att anta aktierelaterade incitamentsprogram omfattande cirka 2 600 anställda i koncernen. Utfallet av dessa program är sammankopplade med uppfyllande av kriterierna för utbetalning av rörlig kontantersättning och har därmed en tydlig koppling till Securitas affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Vidare beslutade årsstämman 2019 att, som ett alternativ till nyssnämnda incitamentsprogram, införa ett långsiktigt incitamentsprogram ("**LTI 2019/2021**") för VD, övriga medlemmar av koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner inom Securitas, totalt upp till 80 personer. Utfallet i LTI 2019/2021 baseras på den årliga utvecklingen för Securitas resultat per aktie. LTI 2019/2021 ställer krav på egen investering och flerårig innehavstid. De aktierelaterade incitamentsprogrammen har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller de aktierelaterade incitamentsprogram som styrelsen föreslagit att årsstämman 2020 ska anta. Mer information om Securitas incitamentsprogram finns på Securitas webbplats securitas.com, avsnittet Bolagsstyrning – Ersättning till ledande befattningshavare.

### Ersättningsformer

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Den fasta kontantlönen ska vara konkurrenskraftig och avspegla respektive ledande befattningshavares ansvar och prestation. Rörlig kontantersättning ska motsvara maximalt 85 procent av den fasta kontantlönen för VD och koncernchef och maximalt 60-200 procent av den fasta kontantlönen för övriga ledande befattningshavare.

Samtliga ledande befattningshavare omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner för vilka försäkringspremier avsätts från befattningshavarens totala ersättning och betalas av bolaget under anställningen. I undantagsfall kan värdet av sådana försäkringspremier istället betalas ut som en del av kontantersättningen till ledande befattningshavare. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande såvida inte tvingande kollektivavtalsbestämmelser kräver det. Försäkringspremierna ska uppgå till högst 35 procent av den fasta kontantlönen.

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, livförsäkring, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta kontantlönen.

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

### Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning

Utbetalning av rörlig kontantersättning ska baseras på utfallet i förhållande till tydligt mätbara prestationsbaserade mål som ska sättas i så nära relation till den lokala verksamheten som möjligt och syfta till att stärka Securitas långsiktiga lönsamhet. Prestationsmålen kan till exempel vara baserade på EBITA, EPS och/eller kassaflöde inom respektive ledande befattningshavares individuella ansvarsområde (koncern eller division). Vidare ska prestationsmålen bidra till Securitas affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess

hållbarhet, exempelvis genom att främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling inom Securitas och förena aktieägarnas intressen med ledande befattningshavarens intressen.

Ersättningsutskottet ska för styrelsen bereda, följa och utvärdera frågor rörande rörlig kontantersättning till ledande befattningshavare. Inför varje mätperiod för uppfyllelse av kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning, som kan vara ett eller flera år, ska styrelsen baserat på ersättningsutskottets arbete fastställa vilka kriterier som bedöms relevanta för den kommande mätperioden. När mätperioden har avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Bedömningar avseende huruvida finansiella mål har uppnåtts ska baseras på fastställt finansiellt underlag för aktuell period.

Rörlig kontantersättning kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten utbetalning. För det fall rörlig kontantersättning visar sig ha utbetalats på basis av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga ska bolaget ha möjlighet att återkräva sådan utbetald ersättning.

### **Upphörande av anställning**

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden för samtliga ledande befattningshavare vara högst tolv månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 100 procent av den fasta kontantlönen i maximalt tolv månader. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida ska en uppsägningstid om högst sex månader gälla, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning och värvningsförbud utgå i enlighet med tvingande regler eller lokal praxis. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtaganden om konkurrensbegränsning eller värvningsförbud gäller, vilket ska vara högst 24 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, 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.

### **Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

I utskottets uppgifter ingår bland annat 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 ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Securitas. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i koncernledningen i den mån de berörs av frågorna.

### **Frångående av riktlinjerna**

Styrelsen ska ha rätt att besluta om 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 Securitas 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.

### **Övergångsbestämmelser tillämpliga för årsstämman 2020**

Bolagets åtaganden avseende rörlig kontantersättning till koncernledningen under 2020 beräknas vid fullt utfall kunna kosta bolaget maximalt 108 MSEK (exklusive potentiella kostnader för LTI 2020/2022). Information rörande tidigare beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning framgår av not 9 i årsredovisningen för 2019.

---

Stockholm i mars 2020  
Styrelsen  
SECURITAS AB (publ)

## **The Board of Directors' proposal on guidelines for remuneration to senior management**

### **Scope**

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting on May 7, 2020 adopts the following guidelines for remuneration to the individuals who are included in the Group Management of Securitas (the "senior management employees").

The guidelines shall apply to agreements entered into after the Annual General Meeting 2020, and to changes made in existing agreements after the Annual General Meeting 2020. These guidelines do not apply to any remuneration decided or approved by the general meeting.

### **Promotion of Securitas' business strategy, long-term interests and sustainability etc.**

In short, Securitas business strategy is to offer protective services that integrate all areas of Securitas' competence. Together with the customers, Securitas develop optimal and cost-efficient solutions that are suited for the customers' needs. This brings added value to the customers and results in stronger, more long-term customer relationships and improved profitability. In order to attract and keep competent senior management employees, Securitas shall offer a competitive total remuneration that is in line with the market conditions on the relevant market for each senior management employee. Thereby, the ambition is to ensure that Securitas has the leading team in the security services industry, which is expected to contribute to Securitas' business strategy and long-term interests, including its sustainability. More information on Securitas' business strategy is available on Securitas' website [securitas.com](http://securitas.com), section Our offering – Strategy.

Securitas has implemented share-related incentive plans. Every year since 2010, the Annual General Meeting has resolved on share related incentive schemes including approximately 2,600 employees within the Group. The outcome of these incentive schemes relates to how the criteria for awarding variable cash remuneration are satisfied and thus they are distinctly linked to Securitas' business strategy, long-term interests and sustainability. Furthermore, the Annual General Meeting 2019 resolved on a long-term incentive program including the CEO, other members of the Group Management and certain other key employees ("LTI 2019/2021") which is intended to work as an alternative incentive solution to the aforementioned incentive scheme and includes approximately up to 80 employees within Securitas. The outcome of LTI 2019/2021 is based on the annual development of Securitas' earnings per share. LTI 2019/2021 is conditional upon the participant's own investment and holding periods of several years. The share-related incentive plans have been resolved by the general meeting and are therefore excluded from these guidelines. The share-related incentive plans proposed by the Board of Directors and submitted to the Annual General Meeting 2020 for approval are excluded for the same reason. More information on Securitas' incentive plans is available on Securitas' website [securitas.com](http://securitas.com), section Corporate Governance – Remuneration to Senior Management.

### **Types of remuneration**

The total remuneration to senior management shall consist of a fixed basic salary, variable cash remuneration, pension benefits and other benefits. Additionally, the general meeting may – irrespective of these guidelines – resolve on, among other things, share-related or share price-related remuneration.

The fixed basic salary shall be competitive and reflect each senior management employee's responsibility and performance. The variable cash remuneration shall amount to a maximum of 85 percent of the fixed basic salary for the President and CEO and a maximum of 60-200 percent of the fixed basic salary for other senior management employees.

The senior management employees shall be subject to defined contribution pension plans for which insurance premiums are transferred from the individual's total cash remuneration and paid by the company during the term of employment. In exceptional cases, the value of such insurance premiums can instead be paid as part of the cash remuneration to a senior management employee. Variable cash remuneration shall qualify for pension benefits to the extent required by mandatory collective agreement provisions. Insurance premiums may amount to not more than 35 percent of the fixed basic salary.

Other benefits, such as company car, life insurance, special health insurance or occupational health service shall be provided to the extent this is considered customary for senior management employees holding equivalent positions on the labor market where the senior management employee is active. Premiums and other costs relating to such benefits may amount to not more than 15 percent of the fixed basic salary.

For employments governed by rules other than Swedish, pension benefits and other benefits may be duly adjusted for compliance with mandatory rules or local practice, taking into account, to the extent possible, the overall purpose of these guidelines.



## **Criteria for awarding variable cash remuneration**

Variable cash remuneration shall be awarded based on the outcome of clearly measurable performance-based targets that are set as close to the local business as possible and aim for long-term profitability of Securitas. The performance-based targets may for example relate to EBITA, EPS and/or cash flow within each senior management employee's area of responsibility (group or division). Furthermore, the performance-based targets are intended to contribute to Securitas' business strategy and long-term interests, including its sustainability, by, among other things, promoting the senior management employee's long-term development within Securitas and reconciling the shareholders' interests with the employee's interests.

The Remuneration Committee shall, for the Board of Directors, prepare, monitor and evaluate matters regarding variable cash remuneration to the senior management. Ahead of each measurement period for the criteria for awarding variable cash remuneration, which can be one or several years, the Board of Directors shall, based on the work of the Remuneration Committee, establish which criteria that are deemed to be relevant for the upcoming measurement period. After a measurement period has ended, it shall be determined to which extent the criteria have been satisfied. Evaluations regarding fulfilment of financial targets shall be based on established financial information for the relevant period.

Variable cash remuneration can be paid after the measurement period has ended or be subject to deferred payment. If payment of variable cash remuneration has been effected on grounds later proven to be obviously inaccurate, Securitas shall, to the extent legally possible, have the possibility to reclaim such paid remuneration.

## **Termination of employment**

At dismissal, the notice period for senior management employees shall not exceed twelve months, with a right to redundancy payment equivalent to a maximum of 100 percent of the fixed basic salary for a period not exceeding twelve months after the end of the notice period. At resignation by a senior management employee, the notice period shall amount to a maximum of six months without a right to redundancy payment.

Additionally, remuneration may be paid for non-compete and non-solicitation undertakings in accordance with mandatory rules or local practice. The remuneration shall be based on the fixed cash salary at the time of termination of employment and be paid during the time the non-compete or the non-solicitation undertaking applies, however not for more than 24 months following termination of employment.

## **Salary and employment conditions for employees**

In the preparation of the Board of Directors' proposal for these guidelines, salary and employment conditions for employees of the company have been taken into account by including information on the employees' total income, the components of the remuneration and increase and growth rate over time, in the Remuneration Committee's and the Board of Directors' basis of decision when evaluating whether the guidelines and the limitations set out herein are reasonable.

## **The decision-making process to determine, review and implement the guidelines**

The Remuneration Committee's tasks include preparing the Board of Directors' decision to propose guidelines for remuneration to the senior management. The Board of Directors shall prepare a proposal for new guidelines at least every fourth year and submit it to the general meeting. The guidelines shall be in force until new guidelines are adopted by the general meeting. The Remuneration Committee shall also monitor and evaluate programs for variable remuneration for the senior management, the application of the guidelines for remuneration to senior management as well as the current remuneration structures and compensation levels in Securitas. The members of the Remuneration Committee are independent of the company and its senior management. The CEO and other members of the senior management do not participate in the Board of Directors' processing of and resolutions regarding remuneration-related matters in so far as they are affected by such matters.

## **Deviation from the guidelines**

The Board may temporarily resolve to deviate from the guidelines, in whole or in part, if in a specific case there is special cause for the deviation and a deviation is necessary to serve Securitas long-term interests, including its sustainability, or to ensure Securitas financial viability. As set out above, the Remuneration Committee's tasks include preparing the Board of Directors' resolutions in remuneration-related matters. This includes any resolutions to deviate from the guidelines.

### **Transitional provisions applicable for the Annual General Meeting 2020**

The cost of the company for 2020 in terms of its obligations to pay variable cash remuneration to the senior management is estimated to not exceed a total of MSEK 108 at maximum outcome (not including potential costs for the LTI 2020/2022). Information on previously decided remuneration which has not yet been paid can be found in note 9 of the Annual Report for 2019.

---

Stockholm in March 2020  
The Board of Directors  
SECURITAS AB (publ)



## Styrelsens förslag till beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om förvärv och överlåtelse av egna aktier

Styrelsen föreslår att årsstämman 2020 bemyndigar styrelsen att besluta om förvärv av bolagets egna aktier av serie B enligt följande villkor: (i) förvärv får ske på Nasdaq Stockholm, (ii) förvärv får ske vid ett eller flera tillfällen under tiden intill årsstämman 2021, (iii) förvärv får ske av högst så många egna aktier att det egna innehavet vid var tid inte överstiger tio (10) procent av samtliga aktier i bolaget, (iv) förvärv får ske till ett pris som faller inom det på börsen vid var tid registrerade kursintervallet, varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs, (v) betalning för förvärvade egna aktier ska erläggas kontant, och (vi) styrelsen äger besluta om övriga villkor för förvärvet.

Vidare föreslår styrelsen att årsstämman 2020 bemyndigar styrelsen att besluta om överlåtelse av bolagets egna B-aktier enligt följande villkor: (i) överlåtelse får ske på Nasdaq Stockholm eller i samband med förvärv av bolag eller verksamheter på marknadsmässiga villkor, (ii) överlåtelse får ske vid ett eller flera tillfällen under tiden intill årsstämman 2021, (iii) det maximala antalet aktier som får överlåtas får inte överstiga det antal aktier som innehas av bolaget vid tiden för styrelsens beslut, (iv) överlåtelse får ske till ett pris som faller inom det på börsen registrerade kursintervallet, varmed avses intervallet mellan högsta köpkurs och lägsta säljkurs, (v) betalning för överlåtna aktier får ske med annat än kontanta medel, och (vi) styrelsen äger besluta om övriga villkor för överlåtelsen. Bemyndigandet innefattar rätt att besluta om avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt.

Syftet med föreslagna bemyndiganden är att (a) ge styrelsen möjlighet att justera bolagets kapitalstruktur, för att bidra till aktieägarvärdet, (b) kunna utnyttja attraktiva förvärvsmöjligheter genom att helt eller delvis finansiera framtida förvärv med bolagets egna aktier, och (c) säkerställa bolagets förpliktelser med anledning av aktierelaterade eller aktiebaserade incitamentsprogram (annat än leverans av aktier till deltagare i incitamentsprogram), inklusive täckande av sociala avgifter. Om styrelsen beslutar att ändra bolagets kapitalstruktur i enlighet med (a) ovan avser styrelsen föreslå att bolagets aktiekapital minskas genom indragning av återköpta aktier.

Styrelsen har avgivit ett motiverat yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen. Yttrandet finns tillgängligt hos bolaget och på bolagets hemsida [www.securitas.com/arsstamma2020](http://www.securitas.com/arsstamma2020).

Ett beslut av årsstämman enligt förslaget i denna punkt 15 förutsätter för sin giltighet att det biträds av aktieägare som representerar minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid årsstämman företrädda aktierna.

---

Stockholm i mars 2020  
Styrelsen  
SECURITAS AB (publ)



## **Proposal for Authorization of the Board to Resolve on Acquisition and Transfer of the Company's Shares**

The Board proposes that the Annual General Meeting for 2020 authorizes the Board to resolve upon acquisition of the company's own shares of Series B according to the following terms: (i) acquisition of shares may take place on Nasdaq Stockholm, (ii) acquisition of shares may take place on one or several occasions during the time up to the Annual General Meeting for 2021, (iii) acquisition of shares may only be made so that the shares held by the company at any point in time does not exceed ten (10) per cent of all shares in the company, (iv) acquisition of shares shall be made at a price which falls within the prevailing price interval registered at each point in time, meaning the interval between the highest purchase price and the lowest selling price, (v) payment for acquired shares shall be made in cash, and (vi) the Board should be authorized to decide upon any additional terms for the acquisition.

Furthermore, the Board proposes that the Annual General Meeting for 2020 authorizes the Board to resolve upon transfer of the company's own shares of Series B according to the following terms: (i) transfer of shares may take place on Nasdaq Stockholm or in connection with acquisition of companies or businesses, on market terms, (ii) transfer of shares may take place on one or several occasions during the time up to the Annual General Meeting 2021, (iii) the maximum number of shares to be transferred may not exceed the number of shares held by the company at the time of the Board's resolution, (iv) transfer of shares shall be made at a price which falls within the prevailing price interval registered at each point in time, meaning the interval between the highest purchase price and the lowest selling price, (v) payment for transferred shares may be made in other forms than cash, and (vi) the Board should be authorized to decide upon any additional terms for the transfer. The authorization includes the right to resolve on deviation of the preferential rights of shareholders.

The purpose of the proposed authorizations is to (a) allow the Board to adjust the company's capital structure, to contribute to shareholder value, (b) be able to exploit attractive acquisition opportunities by fully or partly financing future acquisitions with the company's own shares, and (c) ensure the company's undertakings in respect of share-related or share-based incentive programs (other than delivery of shares to participants of incentive programs), including covering social security costs. If the Board of Directors decides to adjust the company's capital structure in accordance with (a) above, the Board of Directors intends to propose that the company's share capital shall be decreased through share reduction of the repurchased shares.

The Board has presented a motivated statement pursuant to Chapter 19, Section 22 of the Swedish Companies Act. The statement is available at the company and on the company's website [www.securitas.com/agm2020](http://www.securitas.com/agm2020).

A decision by the Annual General Meeting on the proposal according to this item 15 must be supported by shareholders representing at least two thirds of the votes cast as well as the shares present at the Annual General Meeting in order for the proposal to be adopted.

---

Stockholm in March 2020  
the Board of Directors  
SECURITAS AB (publ)

## Styrelsens för Securitas AB förslag till beslut om införande av ett incitamentsprogram

### Bakgrund och motiv

Årsstämmorna har de tio senaste åren beslutat att anta ett aktierelaterat incitamentsprogram för koncernen. Styrelsen noterar att programmet nu är väl etablerat i organisationen och ger väntade resultat. Per mars 2020 har ungefär 2 600 anställda tilldelats aktier genom incitamentsprogrammet. I enlighet med styrelsens kommunicerade avsikt i samband med att de tidigare programmen föreslogs, föreslår styrelsen att införandet av ett liknande incitamentsprogram skall beslutas av årsstämman för 2020.

Motivet för förslaget är att styrelsen också fortsatt avser erbjuda den omkonstruerade bonusstrukturen för att möjliggöra att ca 2 600 av Securitas ledande befattningshavare på sikt blir aktieägare, och därmed stärka Securitas anställdas delaktighet i Securitas framgångar och utveckling, till förmån för samtliga aktieägare. Det är styrelsens uppfattning att sådana fördelar kan uppnås genom att även fortsatt erbjuda en aktierelaterad del i de befintliga prestationsbaserade kontantbonusprogrammen. Det är styrelsens bedömning att det föreslagna incitamentsprogrammet också kommer att göra koncernen mer attraktiv som arbetsgivare.

Förslaget innebär i huvudsak att 1/3 av eventuell intjänad bonus enligt de prestationsbaserade kontantbonusprogrammen byts ut mot en rätt att erhålla aktier, med fördröjd utbetalning och under förutsättning att den anställde fortsatt är anställd i Securitas.

Det närmare innehållet i det föreslagna incitamentsprogrammet framgår nedan. För att kunna genomföra programmet på ett ändamålsenligt och kostnadseffektivt sätt föreslås att årsstämman även godkänner att Securitas ingår ett så kallat swapavtal med en bank/tredje part.

Mot bakgrund av föreslagna villkor, tilldelningens storlek och övriga omständigheter bedömer styrelsen att det föreslagna incitamentsprogrammet är väl avvägt och fördelaktigt för Securitas och dess aktieägare.

Styrelsen har för avsikt att återkomma med förslag till incitamentsprogram i enlighet med de nu föreslagna principerna även inför årsstämmor efter 2020.

### A. Incitamentsprogram

Styrelsen föreslår att årsstämman fattar beslut om införande av ett incitamentsprogram i Securitas, enligt i huvudsak nedanstående riktlinjer ("Incitamentsprogrammet").

1. Cirka 2 600 anställda kommer att delta i Incitamentsprogrammet.
2. Anställda som deltar i Incitamentsprogrammet ges rätt att erhålla en del av den årliga bonusen i form av Securitas-aktier, förutsatt att vissa förutbestämda och mätbara prestationskriterier uppfylls.
3. De principer som redan blivit fastställda enligt det tidigare incitamentsprogrammet kommer att vara tillämpliga även fortsättningsvis. Principerna omfattar tydligt mätbara, prestationsbaserade mål som har satts i så nära relation till den lokala verksamheten som möjligt och syftar till att stärka koncernens långsiktiga lönsamhet. Prestationsmålen varierar beroende på i vilken del av verksamheten som den anställde arbetar, men baseras i princip på en årlig förbättring av det operativa resultatet ("EBITA") inom den anställdes ansvarsområde. Inom i princip samtliga regioner har operativ personal på relevant nivå också mål baserade på förbättring av kassaflöde. För de anställda inom moderbolaget mäts prestation på årlig förbättring av resultat per aktie ("EPS"). Erforderlig förbättring i förhållande till föregående års resultat för att erhålla maximal bonus varierar mellan de olika enheterna i koncernen.
4. Förutsatt att tillämpliga prestationskriterier uppfylls kommer utfallet av den årliga bonusen att fastställas i början av 2021 och, villkorat av vad som framgår av punkterna A5 och A6 nedan, betalas ut enligt följande.

- (i) 2/3 av bonusen kommer att betalas ut kontant i början av 2021; och
  - (ii) 1/3 av bonusen kommer att betalas ut i form av B-aktier i Securitas AB ("Bonusaktierna") i början av 2022. Antalet aktier som varje deltagare har rätt till ska fastställas med beaktande av relationen mellan den tillgängliga bonusen och det genomsnittliga aktiepris som aktierna förvärfas för (varvid förvärv ska ske under första kvartalet 2021 i enlighet med tillämpliga bestämmelser).
5. Tilldelning av Bonusaktier enligt punkt 4 (ii) ovan kommer bara att bli aktuellt om den totala intjänade bonusen uppgår till minst EUR 3 900. Om den totala bonusen är mindre än EUR 3 900 kommer hela bonusbeloppet istället att betalas ut kontant i början av 2021 i enlighet med punkt 4 (i) ovan.
  6. Tilldelning av Bonusaktier enligt punkt 4 (ii) ovan är villkorat av att den anställda fortfarande är anställd i Securitas per den sista dagen i februari 2022, förutom i fall där den anställda har lämnat sin anställning pga. pension, dödsfall eller långvarig sjukdom, då den anställda ska ha fortsatt rätt att erhålla Bonusaktier.
  7. Före tilldelningen av Bonusaktier enligt punkt 4 (ii) ovan kommer deltagarna inte att registreras som aktieägare eller tillerkännas några rättigheter (t.ex. rösträtt eller rätt till utdelning) knutna till Bonusaktierna. Vid tilldelning av Bonusaktierna i enlighet med punkt 4 (ii) ovan ska den anställda dock ha rätt till ytterligare aktier till ett värde motsvarande eventuell fastställd utdelning per aktie motsvarande Bonusaktierna som fastställts från tidpunkten för utbetalning av kontantbonusen enligt punkt 4 (i) till och med tidpunkten för tilldelning av Bonusaktierna, justerat till det närmaste antal hela aktier som kan köpas för utdelning hänförlig till respektive deltagare.
  8. Det antal Bonusaktier som kan erhållas kan komma att bli föremål för omräkning till följd av nyemissioner, uppdelning, sammanläggning och liknande åtgärder.
  9. Styrelsen skall kunna besluta om reducering av tilldelningen av Bonusaktier om styrelsen bedömer att tilldelning enligt ovanstående villkor – med beaktande av Securitas resultat och finansiella ställning, koncernens utveckling i övrigt samt förhållandena på aktiemarknaden – skulle vara uppenbart orimlig.
  10. Deltagande i Incitamentsprogrammet förutsätter dels att sådant deltagande lagligen kan ske, dels att sådant deltagande enligt Securitas bedömning kan ske med rimliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser. Styrelsen ska ha rätt att införa en alternativ incitamentsstruktur för anställda i sådana länder i vilka deltagande i Incitamentsprogrammet inte är att rekommendera. Denna alternativa incitamentsstruktur ska, så långt praktiskt möjligt, motsvara de villkor som gäller för Incitamentsprogrammet.
  11. Styrelsen ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av Incitamentsprogrammet inom ramen för de ovan angivna huvudsakliga riktlinjerna samt även ha rätt att göra de smärre justeringar som kan komma att påkallas till följd av legala eller administrativa förhållanden.
  12. Deltagare i Incitamentsprogrammet har inte rätt att delta i LTI 2020/2022.

## **B. Kostnader för Incitamentsprogrammet. Säkringsåtgärder**

Incitamentsprogrammet medför, utöver vad som anges nedan angående aktieswapavtalet, inga ytterligare kostnader i jämförelse med i bolaget sedan tidigare existerande bonusprogram.

Liksom tidigare år föreslås att Incitamentsprogrammets finansiella exponering säkras genom att Securitas ingår ett aktieswapavtal med tredje part, enligt vilket den tredje parten i eget namn förvärfvar och överlåter aktier i bolaget till anställda som deltar i programmet. Kostnaden för swapen beräknas uppgå till 550 000 kronor, förutsatt att samma bonusbelopp utgår som föregående år.

Besluten enligt punkten A. och B. ovan skall fattas som ett beslut. För giltigt stämmobeslut krävs att aktieägare med minst hälften av de avgivna rösterna röstar för förslaget, eller, vid lika röstetal, den mening som företräds av stämmans ordförande.

#### **Andel av totala antalet aktier samt effekter på viktiga nyckeltal**

Antalet aktier i Securitas uppgår till 365 058 897. Incitamentsprogrammet medför förvärv av sammanlagt högst 1 100 000 aktier, vilket motsvarar 0,3 procent av det totala antalet aktier och 0,21 procent av det totala antalet röster i Securitas.

Med hänsyn till det föreslagna swapavtalet kommer programmet inte att ha någon inverkan på vinsten per aktie i annat avseende än de ökade kostnader som Incitamentsprogrammet kan komma att medföra.

#### **Frågans beredning**

Ovanstående förslag till Incitamentsprogram har beretts av styrelsen och dess ersättningsutskott i samråd med större aktieägare. Ingen ledande befattningshavare som kan komma att omfattas av Incitamentsprogrammet har deltagit i beslut om utformningen av det.

---

Stockholm i mars 2020  
Styrelsen  
SECURITAS AB (publ)

## **Proposal of the Board of Directors of Securitas AB for the implementation of an incentive scheme**

### **Background and motives**

For the past ten years, the Annual General Meeting has adopted a share related incentive scheme for the Securitas Group. The Board notes that the program is now well established throughout the organization and is delivering the expected results. As per March 2020, approximately 2,600 employees have received shares through the program. In keeping with the Board's communicated intention when the previous programs were proposed, the Board therefore proposes that a similar incentive scheme be adopted by the Annual General Meeting in 2020.

The motive for the proposal is the Board's intention to continue with the redesigned bonus structure to enable the Group to gradually have approximately 2,600 of Securitas' top managers as shareholders, thus strengthening the employee ownership in Securitas' future success and development to the benefit of all shareholders. The Board is of the opinion that these benefits may be achieved by continuing to provide a share related part in the existing performance-based cash bonus schemes. It is the assessment of the Board that the scheme will also increase the Group's attractiveness as an employer.

The proposal principally entails that 1/3 of any annual bonus earned under the performance-based cash bonus schemes would be converted into a right to receive shares, with delayed allotment and subject to continued employment.

The detailed contents of the proposed incentive schemes are described below. In order to implement the scheme in an efficient and cost-effective way, it is also proposed that the Annual General Meeting approves that Securitas enter into a so-called swap agreement with a bank/third party.

In light of the proposed conditions, the contemplated size of the scheme and other circumstances, the Board is of the view that the proposed incentive scheme is well balanced and advantageous to Securitas and its shareholders.

The Board intends to recur with proposals for incentive schemes in accordance with the principles here proposed also before AGMs after 2020.

### **A. Incentive Scheme**

The Board proposes that the Annual General Meeting resolves on the implementation of a share and cash bonus scheme in Securitas, in accordance with the following main principles (the "Incentive Scheme").

1. Approximately 2,600 employees will be included in the Incentive Scheme.
2. Employees participating in the Incentive Scheme will be entitled to receive a part of the yearly bonus in the form of shares in Securitas, provided that certain predetermined and measurable performance targets are met.
3. The principles established under the previous incentive scheme, shall continue to apply. The principles include clearly measurable, performance-based targets that are set as close to the local business as possible and aim for long term profitability of the Group. The performance targets vary depending on the position of the employee but are as a principle based on year-on-year improvement of the operating result ("EBITA") in the area of responsibility. In principle all operative personnel at relevant levels in all regions also have targets based on improvement of cash flow. For the employees of the parent company, the performance is measured based on year-on-year improvement of earnings



per share ("EPS"). The performance improvement compared to last year's actual, which is required to achieve maximum bonus, varies for different entities throughout the Group.

4. Provided that the applicable performance criteria are met, the annual bonus outcome will be determined at the outset of 2021 and will, subject to sections A5 and A6 below, be payable as follows.
  - (i) 2/3 of the bonus will be paid in cash at the outset of 2021; and
  - (ii) 1/3 of the bonus will be paid in shares of series B in Securitas AB (the "Bonus Shares") at the outset of 2022. The number of shares to which each participant will be entitled shall be determined by the ratio between the available bonus and the average share price at which the shares are purchased (such purchase to be made during Q1 2021 in accordance with applicable regulations).
5. Distribution of Bonus Shares according to section 4 (ii) above will only occur if the total accrued bonus amounts to at least EUR 3,900. If the total bonus is less than EUR 3,900, the whole bonus amount will instead be paid out in cash at the outset of 2021 in accordance with section 4 (i) above.
6. Distribution of Bonus Shares according to section 4 (ii) above is conditioned upon the employee remaining employed by Securitas as of the last day of February of 2022, except where an employee has left his/her employment due to retirement, death or long term disability, in which case the employee shall have a continued right to receive Bonus Shares.
7. Prior to the distribution of Bonus Shares in accordance with section 4 (ii) above, the participants will neither be registered as shareholders nor have any shareholder rights (e.g. voting rights or rights to dividend) connected to the Bonus Shares. At distribution of the Bonus Shares in accordance with section 4 (ii) above, the employee shall however be entitled to additional shares up to a value corresponding to any dividend decided per share corresponding to the total number of Bonus Shares during the period from payment of the cash bonus in accordance with section 4 (i) until distribution of the Bonus Shares, adjusted to the closest number of whole shares that can be purchased for the dividend for each participant.
8. The number of Bonus Shares that can be received may be subject to recalculation due to share issues, splits, reverse splits and similar dispositions.
9. The Board shall be entitled to resolve on a reduction of the distribution of Bonus Shares if distribution in accordance with the above conditions – considering Securitas' result and financial position, other circumstances regarding the Group's development and the conditions on the stock market – would be clearly unreasonable.
10. Participation in the Incentive Scheme presumes that such participation is lawful and that such participation in Securitas' opinion can take place with reasonable administrative costs and economic efforts. The Board shall be entitled to implement an alternative incentive solution for employees in such countries where participation in the Incentive Scheme is not advisable, which alternative solution shall, as far as practically possible, correspond to the terms of the Incentive Scheme.
11. The Board shall be responsible for the particulars and the handling of the Incentive Scheme within the frame of the above principal guidelines and shall also be entitled to make such minor adjustments which may prove necessary due to legal or administrative circumstances.

12. Participants in the Incentive Scheme will not be entitled to participate in the LTI 2020/2022.

## **B. Costs of the Incentive Scheme. Hedging measures**

Except for costs related to the swap agreement, as described below, the Incentive Scheme is not expected to cause any costs in addition to already existing costs related to the existing bonus programs.

Similar to previous years, it is proposed that the financial exposure of the Incentive Scheme be hedged by the entry of Securitas into a share swap agreement with a third party, whereby the third party in its own name shall acquire and transfer shares in the company to employees participating in the scheme. The cost for the swap is estimated at SEK 550,000 assuming the same bonus amount as last year.

The proposals according to (A) and (B) above shall be adopted as one single resolution and must be supported by shareholders representing more than half of the votes cast, or, in case of equal voting, by the opinion supported by the Chairman of the AGM.

## **Quota of total number of shares and effects on important key ratios**

The number of shares in Securitas AB amounts to 365,058,897. The Incentive Scheme may lead to acquisition of a maximum of 1,100,000 shares, which is equivalent to 0.3 per cent of the total number of issued shares and 0.21 per cent of the total number of votes in Securitas.

In view of the proposed swap agreement, there will be no impact on the earnings per share, other than the increased costs that the Incentive Scheme could cause.

## **Preparation of the proposal**

The above proposal for the Incentive Scheme has been prepared by the Board and the Remuneration Committee in consultation with major shareholders. No senior executive, who may be included in the Incentive Scheme, has participated in decisions on the framing of the scheme.

---

Stockholm in March 2020  
the Board of Directors  
SECURITAS AB (publ)

## **Styrelsen för Securitas AB:s förslag om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram för VD, övriga medlemmar i koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner (LTI 2020/2022)**

### **Sammanfattning av programmet**

Årsstämman 2019 beslutade att införa ett nytt långsiktigt incitamentsprogram för VD, övriga medlemmar i koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner inom Securitas-koncernen ("LTI 2019/2021"). Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar, enligt samma principer som för LTI 2019/2021, att införa ett långsiktigt incitamentsprogram för VD, övriga medlemmar i koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner inom Securitas-koncernen ("LTI 2020/2022"). För de deltagarna som är kvalificerade att delta är LTI 2020/2022 avsett att vara ett alternativ till Incitamentsprogrammet 2020 (se punkt 16 i kallelsen till årsstämman för mer information om Incitamentsprogrammet 2020). Deltagare i LTI 2020/2022 kommer inte vara berättigade att delta i Incitamentsprogrammet 2020. Huvudprinciperna för LTI 2020/2022 anges nedan.

LTI 2020/2022 föreslås omfatta sammanlagt cirka 70 anställda, inklusive VD, övriga medlemmar i koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner inom Securitas-koncernen. För att kunna delta i LTI 2020/2022 krävs att deltagarna till marknadspris förvärvar B-aktier i Securitas eller allokerar aktier som redan intjänats under tidigare incitamentsprogram eller som för närvarande intjänas inom ramen för Incitamentsprogrammet 2019. För varje förvärd eller allokerad B-aktie inom ramen för LTI 2020/2022 kommer bolaget att tilldela vederlagsfria så kallade prestationsaktierätter enligt nedan angivna villkor.

### **Motiv för förslag**

Syftet med LTI 2020/2022 är att skapa ett starkt långsiktigt incitament för ledande befattningshavare inom Securitas-koncernen, stärka koncernens förmåga att behålla och rekrytera ledande befattningshavare, tillhandahålla konkurrenskraftig ersättning samt förena aktieägarnas och berörda befattningshavares intressen genom att ge deltagarna möjlighet att bli betydande aktieägare i bolaget. Genom ett aktierelaterat incitamentsprogram knyts medarbetares ersättning till bolagets framtida resultat- och värdeutveckling. Mot denna bakgrund anser styrelsen att införandet av LTI 2020/2022 har en positiv effekt på koncernens långsiktiga värdetillväxt och att LTI 2020/2022 därmed är till fördel för både aktieägarna och bolaget.

### **Privat investerade aktier**

För att kunna delta i LTI 2020/2022 krävs att deltagarna under perioden från den 21 maj 2020 till och med den 11 juni 2020 ("Investeringsperioden") antingen (i) förvärvar B-aktier i Securitas på aktiemarknaden och allokerar dessa till LTI 2020/2022, eller (ii) allokerar B-aktier som redan intjänats under tidigare incitamentsprogram eller som för närvarande intjänas inom ramen för Incitamentsprogrammet 2019, till LTI 2020/2022 ("Privat Investerade Aktier").

Värdet av en deltagares Privat Investerade Aktier ska baseras på marknadspriset för bolagets B-aktie och ska uppgå till motsvarande lägst 5 procent (samtliga deltagare) och högst 15 procent (VD), 12,5 procent (övriga medlemmar i koncernledningen) eller 10 procent (övriga deltagare) av respektive deltagares fasta grundlön.

Om deltagaren har insiderinformation och därför är förhindrad att förvärva Privat Investerade Aktier inom Investeringsperioden ska styrelsen äga rätt att förlänga eller senarelägga Investeringsperioden i enskilda fall, dock ej senare än till nästa årsstämma.

### **Deltagare i LTI 2020/2022 och tilldelning**

LTI 2020/2022 föreslås omfatta sammanlagt cirka 70 ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom Securitas-koncernen, indelade i tre kategorier.

#### Kategori 1

För varje Privat Investerad Aktie av koncernens VD inom ramen för LTI 2020/2022 kommer bolaget att tilldela fem prestationsaktierätter till koncernens VD.

#### Kategori 2

För varje Privat Investerad Aktie av en annan medlem i koncernledningen (för närvarande femton personer) inom ramen för LTI 2020/2022 kommer bolaget att tilldela fyra prestationsaktierätter till personen.

#### Kategori 3

För varje Privat Investerad Aktie av en av de övriga cirka 54 deltagare inom ramen för LTI 2020/2022 kommer bolaget att tilldela tre prestationsaktierätter till deltagaren.

## Prestationsvillkor

Antalet prestationsaktierätter som kommer att berättiga deltagarna att erhålla B-aktier i bolaget beror på den årliga utvecklingen för Securitas resultat per aktie<sup>1</sup> jämfört med av styrelsen fastställda minimi- och maximinivåer för måluppfyllnad under mätperioden 1 januari 2020 – 31 december 2022, där respektive år under mätperioden jämförs med det föregående året. Utfallet beräknas årligen, varvid en tredjedel av prestationsaktierätterna mäts mot utfallet för 2020, en tredjedel mäts mot utfallet för 2021 och en tredjedel mäts mot utfallet för 2022.

Om miniminivån för det aktuella året inte uppnås kommer varje prestationsaktierätt hänförlig till det relevanta året att berättiga deltagarna att erhålla noll B-aktier. Om maximinivån för det aktuella året uppnås kommer varje prestationsaktierätt hänförlig till det relevanta året att berättiga deltagarna att erhålla en B-aktie. Om utfallet av uppfyllandet av prestationsvillkoret faller mellan minimi- och maximinivån kommer deltagarnas rätt att erhålla B-aktier att beräknas linjärt mellan noll och en B-aktie per prestationsaktierätt. Styrelsen avser att presentera uppfyllandet av det prestationsbaserade villkoret i årsredovisningen för räkenskapsåret 2022.

## Övriga villkor

Utöver ovan villkor ska följande gälla för prestationsaktierätterna.

- Prestationsaktierätterna tilldelas vederlagsfritt efter Investeringsperiodens slut.
- Varje prestationsaktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt erhålla en B-aktie i bolaget (förutsatt att prestationsvillkoret som angivits ovan uppfylls) tre år efter tilldelning ("Intjänandeperioden") under förutsättning att innehavaren, med vissa undantag, fortfarande är anställd inom Securitas-koncernen per den sista februari 2023 och har bibehållit samtliga Privat Investerade Aktier som förvärvats eller allokerats inom ramen för LTI 2020/2022 under hela Intjänandeperioden.
- För att likställa deltagarnas intressen med aktieägarnas kommer bolaget att kompensera deltagarna för lämnade utdelningar under Intjänandeperioden genom att öka antalet B-aktier som respektive prestationsaktierätt kan berättiga deltagaren att erhålla efter Intjänandeperioden.
- Antalet B-aktier som varje prestationsaktierätt kan berättiga deltagaren att erhålla kan bli föremål för omräkning på grund av nyemissioner, uppdelning, sammanläggning eller liknande åtgärder.
- Prestationsaktierätterna kan inte överlåtas eller pantsättas.
- Prestationsaktierätterna kan ställas ut av bolaget eller andra koncernbolag.

## Utformning och hantering

Styrelsen ska ansvara för den närmare utformningen av villkor för LTI 2020/2022, inom ramen för här angivna villkor och riktlinjer. I samband därmed ska styrelsen äga rätt att göra anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands. Styrelsen ska även äga rätt att vidta andra justeringar om det sker betydande förändringar i Securitas-koncernen eller dess operativa miljö som skulle medföra att beslutade villkor enligt LTI 2020/2022 inte längre är ändamålsenliga. Sådana justeringar omfattar rätten för styrelsen att besluta om en reduktion av antalet B-aktier som prestationsaktierätterna skulle berättiga en deltagare att erhålla, om antalet B-aktier som en deltagare skulle vara berättigad till – med beaktande av Securitas resultat och finansiella ställning, koncernens utveckling i övrigt samt förhållandena på aktiemarknaden – skulle vara uppenbart oskäliga.

För det fall styrelsen anser att leverans av aktier enligt LTI 2020/2022 inte kan ske till rimliga kostnader, med rimliga administrativa insatser eller på grund av särskilda marknadsförutsättningar kan deltagare istället komma att erbjudas kontantavräkning.

Deltagande i LTI 2020/2022 förutsätter att deltagandet lagligen kan ske och att deltagandet enligt Securitas bedömning kan ske med skäliga administrativa kostnader och ekonomiska insatser. Styrelsen ska äga rätt att

---

<sup>1</sup> Med vinst per aktie avses bolagets vinst per aktie efter skatt och utspädning, exklusive jämförelsestörande poster godkända av styrelsen och valutaeffekter.

införa en alternativ incitamentslösning för medarbetare i sådana länder där deltagande i LTI 2020/2022 inte är lämpligt, varvid den alternativa lösningen, så långt praktiskt möjligt, ska motsvara villkoren i LTI 2020/2022.

## **Programmets omfattning och kostnad**

Utfallet av LTI 2020/2022 kan, vid oförändrad aktiekurs avseende bolagets B-aktie under programmets löptid, maximalt komma att uppgå till ett belopp motsvarande 75 procent (VD), 50 procent (övriga medlemmar i koncernledningen) eller 30 procent (övriga deltagare) av deltagarens årliga grundlön (exklusive sociala avgifter). Detta förutsätter att antalet Privat Investerade Aktier maximeras, dvs. att värdet av deltagarens Privat Investerade Aktier uppgår till motsvarande 15 procent (VD), 12,5 procent (övriga medlemmar i koncernledningen) respektive 10 procent (övriga deltagare) av sin årliga grundlön, att deltagaren har behållit samtliga Privat Investerade Aktier under hela Intjänandeperioden, och att deltagaren, med vissa undantag, är fortsatt anställd per den sista februari 2023 samt fullt uppfyllande av prestationsvillkoret.

Det totala antalet B-aktier som en deltagare kan allokera som Privat Investerade Aktier, och därmed det totala antalet prestationsaktierätter som kan tilldelas, ska baseras på marknadspriset för bolagets B-aktie. Bolaget har totalt 365 058 897 utgivna aktier.

Under antagande att aktiekursen för bolagets B-aktie uppgår till omkring 130 kronor beräknas LTI 2020/2022, med ovan angivna principer och antaganden, omfatta totalt högst 870 000 B-aktier, vilket motsvarar cirka 0,24 procent av det totala antalet utgivna aktier i bolaget och 0,17 procent av det totala antalet röster i bolaget.

Kostnaderna för LTI 2020/2022 ska kostnadsföras som en personalkostnad över Intjänandeperioden. Kostnaden för LTI 2020/2022 före skatt vid fullt uppfyllande av prestationsvillkoret beräknas, i enlighet med ovan angivna principer och antaganden, uppgå till cirka 140 miljoner kronor fördelat över Intjänandeperioden. I beloppet ingår beräknad kostnad för sociala avgifter samt finansieringskostnad.

Styrelsen föreslår att årsstämman bemyndigar styrelsen att besluta om återköp av aktier i bolaget, och att överlåta sådana aktier på en reglerad marknad för att täcka sociala avgifter och finansieringskostnader kopplade till LTI 2020/2022 (se punkt 15 i kallelsen till årsstämman för mer information om förslaget).

Kostnaderna för LTI 2020/2022 förväntas ha en marginell inverkan på Securitas-koncernens nyckeltal.

Styrelsen bedömer att de positiva resultateffekterna som förväntas uppstå genom att ledande befattningshavare och vissa andra nyckelpersoner ökar sitt aktieäggande genom LTI 2020/2022 överväger de kostnader som är hänförliga till LTI 2020/2022.

Alla beräkningar är baserade på vid var tid gällande valutakurser enligt Reuters. Information om tidigare incitamentsprogram för 2018 och 2019 samt LTI 2019/2021 finns i årsredovisningen för 2019, not 9 och 12.

## **Leverans av aktier under LTI 2020/2022**

För att säkerställa leverans av B-aktier enligt LTI 2020/2022 kan bolaget komma att ingå ett aktieswapavtal med tredje part, varvid den tredje parten i eget namn ska förvärva och överlåta B-aktier i bolaget till anställda som deltar i LTI 2020/2022. Kostnaderna för swapen beräknas uppgå till maximalt 600 000 kronor, under antagande att fullt uppfyllande av det prestationsbaserade villkoret sker.

Ett eventuellt aktieswapavtal för LTI 2020/2022 kommer vara separat i förhållande till det aktieswapavtal som ingås med anledning av Incitamentsprogrammet 2020 (se punkt 16 i kallelsen till årsstämman för mer information om Incitamentsprogrammet 2020).

## **Beredning av förslaget**

LTI 2020/2022 har initierats av Securitas styrelse och ersättningsutskott i samråd med större aktieägare och har utarbetats i samråd med externa rådgivare baserat på en utvärdering av tidigare incitamentsprogram. LTI 2020/2022 har beretts i styrelsens ersättningsutskott och behandlats vid styrelsemöten.



## **Proposal of the Board of Directors of Securitas AB for the implementation of a long-term incentive program directed to the CEO, other members of Group management and certain other key employees (LTI 2020/2022)**

### **Summary of the program**

The Annual General Meeting 2019 resolved to implement a new long-term incentive program for the CEO, other members of Group management and certain other key employees within the Securitas Group ("LTI 2019/2021"). Along the lines of LTI 2019/2021, the Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to implement a long-term incentive program for the CEO, other members of Group management and certain other key employees within the Securitas Group ("LTI 2020/2022"). For the qualifying participants, LTI 2020/2022 is intended to be an alternative to Incentive Scheme 2020 (see item 16 of the notice convening the Annual General Meeting for further information about Incentive Scheme 2020) and the participants of LTI 2020/2022 will not be entitled to participate in Incentive Scheme 2020. The main principles for LTI 2020/2022 are set out below.

LTI 2020/2022 is proposed to include approximately 70 employees including the CEO, other members of Group management and certain other key employees within the Securitas Group. In order to participate in LTI 2020/2022 the participants will have to invest in Series B shares in Securitas at market price, or nominate shares already vested under previous incentive schemes or currently vesting under Incentive Scheme 2019. For every Series B share purchased or nominated within the scope of LTI 2020/2022, the company will grant so called performance awards free of charge in accordance with the terms stipulated below.

### **The rationale for the proposal**

The purpose of LTI 2020/2022 is to create a strong long-term incentive for top executives of the Group, strengthen the Group's ability to retain and recruit top executives, provide competitive remuneration, and to align the interests of the shareholders with the interests of the executives concerned by enabling the participants to become substantial shareholders in the company. Through a share-based incentive program, the employees' remuneration is tied to the company's future earnings and value growth. In light of the above, the Board of Directors believes that the implementation of LTI 2020/2022 will have a positive effect on the long-term value growth of the Group and consequently that LTI 2020/2022 is beneficial to both the shareholders and the company.

### **Personally invested shares**

In order to participate in LTI 2020/2022, the participants will during the period from 21 May 2020 up to and including 11 June 2020 (the "Investment Period") have to either (i) purchase Series B shares in Securitas in the market and nominate such shares to LTI 2020/2022, or (ii) nominate Series B shares already vested under previous incentive schemes or currently vesting under Incentive Scheme 2019, to LTI 2020/2022 ("Personally Invested Shares").

The value of a participant's Personally Invested Shares shall be based on the market price for the company's Series B share and shall correspond to minimum 5 per cent (all participants) and maximum 15 per cent (the CEO), 12.5 per cent (other members of Group management) or 10 per cent (other participants), respectively, of the participant's base salary.

If the participant has access to inside information and therefore is prevented from purchasing Personally Invested Shares during the Investment Period, the Board of Directors shall be entitled to extend or postpone the Investment Period in individual cases, but no later than to the next Annual General Meeting.

### **Participants in LTI 2020/2022 and allocation**

LTI 2020/2022 is proposed to include approximately 70 senior executives and key employees within the Securitas Group, divided in three categories.

#### Category 1

For each Personally Invested Share by the CEO of the Group under LTI 2020/2022, the company will grant five performance awards to the CEO.

#### Category 2

For each Personally Invested Share by another member of Group management (currently fifteen individuals) under LTI 2020/2022, the relevant individual will be awarded four performance awards.

#### Category 3

For each Personally Invested Share by another participant (approximately 54 individuals) under LTI 2020/2022, the relevant individual will be awarded three performance awards.

## Performance condition

The number of performance awards that will entitle participants to receive Series B shares in the company depends on the annual development of Securitas' earnings per share<sup>1</sup>, compared to minimum and maximum target levels as defined by the Board of Directors, during the measurement period 1 January 2020 – 31 December 2022, where each year during the measurement period is compared to the previous year. The outcome is calculated yearly, whereby one third of the performance awards is measured against the outcome for 2020, one third is measured against the outcome for 2021 and one third is measured against the outcome for 2022.

If the minimum level is not reached for the relevant year, each performance award pertaining to that year will entitle participants to receive zero Series B shares, whereas if the maximum level is reached, each performance award pertaining to the relevant year will entitle participants to receive one Series B share. If the outcome falls between the minimum level and the maximum level, participants' entitlement to Series B shares will be calculated linearly between zero and one series B share per performance award. The Board of Directors intends to present the fulfilment of the performance-based condition in the Annual Report for the financial year 2022.

## Other conditions

In addition to the above conditions, the following shall apply for the performance awards.

- The performance awards shall be granted free of charge after the end of the Investment Period.
- Each performance award entitles the holder to receive one Series B share free of charge (subject to the performance condition set out above) three years after allotment of the award (the "Vesting Period"), provided that the holder, with some exceptions, is still employed by the Securitas Group as per the last day of February 2023 and has maintained the full amount of Personally Invested Shares purchased or nominated under LTI 2020/2022 during the entire Vesting Period.
- To make the participants' interest equal with the shareholders', the company will compensate the participants for distributed dividend during the Vesting Period by increasing the number of Series B shares that each performance award may entitle the participant to receive after the Vesting Period.
- The number of Series B shares that each performance award may entitle the participant to receive may be subject to recalculation due to share issues, splits, reverse splits and similar dispositions.
- The performance awards are non-transferable and may not be pledged.
- The performance awards can be granted by the company or any other company within the Group.

## Preparation and administration

The Board of Directors shall be responsible for preparing the detailed terms and conditions of LTI 2020/2022 in accordance with the mentioned terms and guidelines. To this end, the Board of Directors shall be entitled to make adjustments to meet foreign regulations or market conditions. The Board of Directors may also make other adjustments if significant changes in the Securitas Group, or its operating environment, would result in a situation where the decided terms and conditions for LTI 2020/2022 no longer are appropriate. Such adjustments include a right for the Board of Directors to resolve on a reduction of the number of Series B shares that the performance awards would entitle a participant to receive, if the number of Series B shares that a participant would be entitled to – considering Securitas' result and financial position, other circumstances regarding the Group's development and the conditions on the stock market – would be clearly unreasonable.

Furthermore, in the event that the Board of Directors considers that the delivery of shares under LTI 2020/2022 cannot be achieved at reasonable cost, with reasonable administrative efforts or due to specific market conditions, participants may instead be offered a cash settlement.

Participation in LTI 2020/2022 also presumes that such participation is lawful and that such participation in Securitas' opinion can take place with reasonable administrative costs and economic efforts. The Board of

---

<sup>1</sup> Earnings per share is defined as the company's earnings per share after tax and dilution, excluding items affecting comparability approved by the Board of Directors and currency effects.

Directors shall be entitled to implement an alternative incentive solution for employees in such countries where participation in LTI 2020/2022 is not advisable, which alternative solution shall, as far as practically possible, correspond to the terms of the LTI 2020/2022.

### **Scope and cost of the program**

LTI 2020/2022 may, if the share price for the company's Series B share remains the same during the program's term, result in a maximum amount corresponding to 75 per cent (CEO), 50 per cent (other members of Group management) or 30 per cent (other participants), respectively, of the participants annual base salary (excluding social security costs). Such outcome is subject to the number of Personally Invested Shares being maximized, meaning that the value of the participant's Personally Invested Shares corresponds to 15 per cent (the CEO), 12.5 per cent (other members of Group management) or 10 per cent (other participants), respectively, of the participants annual base salary, that the participant maintains the full amount of Personally Invested Shares during the entire Vesting Period, and that the participant, with some exceptions, still is employed as per the last day of February 2023, and that the performance based condition has been fully achieved.

The maximum number of Series B shares that a participant may nominate as Personally Invested Shares, and thus the total number of performance awards that may be allotted, shall be based on the market price for the company's Series B share. The total number of issued shares in the company amounts to 365,058,897 shares.

Based on the assumption that the share price for the company's Series B share amounts to SEK 130, LTI 2020/2022 will, in accordance with the principles and assumptions set out above, comprise maximum 870,000 Series B shares in total, which corresponds to approximately 0.24 per cent of the total number of issued shares in the company and 0.17 per cent of the total number of votes in the company.

The costs for LTI 2020/2022 should be expensed as personnel costs over the Vesting Period. Provided that the performance-based condition is fully achieved, the cost for LTI 2020/2022 before tax is, in accordance with the principles and assumptions set out above, estimated to approximately SEK 140 million, allocated over the Vesting Period. Estimated social security costs and financing costs are included in such amount.

The Board of Directors proposes the Annual General Meeting to resolve to authorize the Board of Directors to resolve on repurchase of shares in the company and to transfer such shares on a regulated market to cover social security costs and financing costs associated with LTI 2020/2022 (see item 15 of the notice convening the Annual General Meeting for further information about the proposal).

The costs for LTI 2020/2022 are expected to have marginal effect on key ratios of the Securitas Group.

The Board of Directors deems that the positive effects on earnings that are expected to result from increased share ownership among senior management and key employees, which may be further increased through LTI 2020/2022, outweighs the costs related to LTI 2020/2022.

All estimates are based on at each time applicable foreign exchange rates according to Reuters. Information on previous incentive schemes for 2018 and 2019 and the LTI 2019/2021 can be found in the Annual Report 2019, Notes 9 and 12.

### **Delivery of shares under LTI 2020/2022**

To ensure the delivery of Series B shares under LTI 2020/2022, the company may enter into a share-swap agreement with a third party, whereby the third party in its own name shall acquire and transfer Series B shares in the company to employees participating in LTI 2020/2022. The cost for the swap is estimated at a maximum of SEK 600,000 assuming that the performance-based condition is fully achieved.

Any share-swap agreement for LTI 2020/2022 will be a separate share-swap agreement from the agreement entered into in respect of Incentive Scheme 2020 (see item 16 of the notice convening the Annual General Meeting for further information about the Incentive Scheme 2020).

### **Preparation of the proposal**

LTI 2020/2022 has been initiated by the Board of Directors and the Remuneration Committee of Securitas in consultation with major shareholders and has been structured in consultation with external advisers based on



an evaluation of previous incentive schemes. LTI 2020/2022 has been prepared by the Remuneration Committee and reviewed at meetings of the Board of Directors.

---

Stockholm in March 2020  
the Board of Directors  
SECURITAS AB (publ)