

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i

ADDvise Group AB

antagna vid årsstämman 24 april 2020

Styrelsen för ADDvise Group AB (publ), org.nr 556363-2115 ("**Bolaget**") föreslår att årsstämman antar följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Allmänt

Bolaget ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att säkerställa Bolagets tillgång till befattningshavare med erforderlig kompetens och kapacitet för att nå uppställda mål till för Bolaget anpassade kostnader samt med beaktande av den enskilde befattningshavarens kompetens. Marknadsmässiga villkor i förhållande till jämförbara noterade bolag av likartad storlek inom samma bransch ("marknadsmässig") anpassat till Bolagets kostnader ska vara den övergripande principen för lön och andra ersättningar till ledande befattningshavare i Bolaget. Den sammanlagda möjliga ersättningen till ledande befattningshavare i Bolaget består av fast lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pensionsförmåner samt icke penningbaserade förmåner.

Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolaget levererar och utvecklar utrustning till sjukvårds- och forskningsenheter. De demografiska förändringarna, med en befolkning som lever allt längre, och kräver mer avancerad vård kräver att Bolaget fortsätter att på ett hållbart sätt vårda långsiktiga relationer genom att erbjuda en bred kompetens och samtidigt spetskompetens inom affärsområdena Lab och Sjukvård.

En förutsättning för att lyckas med Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet är att Bolaget attraherar rätt medarbetare. Dessa riktlinjer utger en del i Bolagets möjlighet att rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare genom att erbjuda konkurrenskraftig ersättning.

Fast lön

Utgångspunkten för ersättning till ledande befattningshavare är att ersättning utgår i form av en marknadsmässig fast lön som ska vara individuellt fastställd utifrån ovan angivna kriterier och respektive befattningshavares särskilda kompetens.

Rörlig ersättning

Utöver fast lön ska marknadsmässiga rörliga ersättningar i förekommande fall kunna erbjudas, vilka ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och tydligt uppställda mätbara målkriterier med syfte att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande samt vara baserade på enkla och transparenta konstruktioner.

I de fall rörlig ersättning till ledande befattningshavare aktualiseras ska de i dessa fall bestämmas (a) utifrån uppfyllelsen av i förväg uppställda målkriterier på koncern- och individnivå avseende förvaltnings- och produktionsresultat och Bolagets ekonomiska utveckling i syfte att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande samt (b) med beaktande av

berörd befattningshavares personliga utveckling. Målen för verkställande direktören fastställs av styrelsen. För övriga ledande befattningshavare fastställs målen av verkställande direktören efter tillstyrkande av styrelseordförande. Villkoren och beräkningsgrunderna för rörlig lön ska fastställas för varje verksamhetsår.

Den rörliga ersättningen ska sammantaget beloppsmässigt inte överstiga den fasta lön som utbetalats till berörd befattningshavare under den tidsperiod som den rörliga ersättningen avser. Vid utformningen av rörliga ersättningar till ledande befattningshavare som utgår kontant ska styrelsen överväga att införa förbehåll som:

- villkorar utbetalning av viss del av sådan ersättning av att de prestationer på vilka intjänandet grundats visar sig vara hållbara över tid, och
- ger Bolaget möjlighet att återkräva sådana ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga.

Långsiktiga incitamentsprogram

Ersättning ska även kunna utgå genom långsiktigt incitamentsprogram bestående av exempelvis aktiesparprogram, teckningsoptionsprogram eller andra aktierelaterade instrument såsom syntetiska optioner eller personaloptioner och baseras på utfallet i förhållande till uppsatta mål och utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan befattningshavaren och Bolagets aktieägare. Intjänandeperioden alternativt tiden från avtalets ingående till dess att en aktie får förvärfvas ska inte understiga tre år.

Formerna för den rörliga ersättningen bidrar dessutom till att attrahera, behålla och skapa ett incitament för de ledande befattningshavarna att bidra till Bolagets fortsatta framgång avseende affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Pensionsförmåner

De ledande befattningshavarnas pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga samt individuellt anpassade med hänsyn till respektive befattningshavares särskilda kompetens och anpassade till Bolagets kostnader. Pensionsavsättningar ska vara avgiftsbestämda.

Icke penningbaserade förmåner

De ledande befattningshavarnas icke penningbaserade förmåner (exempelvis mobiltelefon och dator) ska underlätta utförandet av arbetet och vara marknadsmässiga.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Mellan Bolaget och verkställande direktören ska gälla en uppsägningstid om 6-18 månader. Uppsägningstider för andra ledande befattningshavare ska normalt vara 3-12 månader. Uppsägningslön och avgångsvederlag ska ej i något fall överstiga 18 månader.

Konsultarvode

Om styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen.

Beaktande av lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda

Uppgifter om lön och anställningsvillkor för Bolagets övriga anställda har vid beredningen av dessa riktlinjer beaktats genom att uppgifter om övriga anställdas totala ersättning samt ersättningarnas förändring över tid har utgjort en del av beslutsunderlaget.

Beslutsprocessen

Styrelsen avser att upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Vid styrelsens beredning av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare, i den mån de berörs.

Frågående av riktlinjerna i fall där särskilda skäl föreligger

Styrelsen äger rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för detta.
