

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för ADDvise Group AB (publ) föreslår att årsstämman antar följande riktlinjer för ersättning till bolagets ledande befattningshavare.

Föregående riktlinjer antogs vid årsstämman 2020. De huvudsakliga förändringarna som nu föreslås avser språkliga och materiella preciseringar. Riktlinjerna har även anpassats till bolagets bolagsstyrning och planerade införande av ett ersättningsutskott under 2024. Styrelsen har inte mottagit några synpunkter på tidigare gällande riktlinjer från någon aktieägare.

Introduktion

Följande riktlinjer omfattar bolagets verkställande direktör och övriga medlemmar i bolagets ledning. Efter att riktlinjerna antagits av bolagsstämman ska dessa tillämpas på ersättningar som avtalas samt på förändringar i redan avtalade ersättningar. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman eller, i förekommande fall, sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. aktiebolagslagen.

Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

ADDvise är en internationell life science-koncern. Med en decentraliserad ägarmodell utvecklar och förvärvar vi högkvalitativa företag inom affärsområdena Lab och Sjukvård.

En förutsättning för att lyckas med bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhetsarbete är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Dessa riktlinjer syftar till att främja bolagets möjlighet att rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare genom att erbjuda en konkurrenskraftig ersättning.

Allmänt om ersättningsprinciper och ersättningskomponenter

Bolaget ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som krävs för att behålla och rekrytera befattningshavare med erforderlig kompetens och som möjliggör för bolaget att nå uppställda mål. Den övergripande principen är att lön och andra ersättningar till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga i förhållande till jämförbara noterade bolag av likartad storlek och inom motsvarande bransch.

Den sammanlagda möjliga ersättningen till ledande befattningshavare i bolaget består av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner samt andra förmåner. Härutöver kan bolagsstämman besluta om aktiebaserade incitamentsprogram som ledande befattningshavare kan delta i.

Fast kontantlön

Varje ledande befattningshavare ska erhålla en fast kontantlön. Den fasta kontantlönen ska vara individuellt fastställd utifrån respektive ledande befattningshavares kompetens, ansvar och prestation samt vara marknadsmässig och konkurrenskraftig.

Rörlig kontantersättning

Utöver fast lön kan rörlig kontantersättning utgå i syfte att belöna uppfyllandet av förutbestämda och mätbara kriterier som främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande, inklusive hållbarhetsarbete. Den rörliga ersättningen ska bestämmas (a) utifrån uppfyllandet av i förväg uppställda kriterier på koncern- och individnivå, samt bolagets ekonomiska utveckling och (b) med beaktande av den enskilde befattningshavarens personliga utveckling.

Målen för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare fastställs av styrelsen, eller av utnämnt ersättningsutskott. Villkoren och beräkningsgrunderna för rörlig lön ska fastställas för varje verksamhetsår. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutas sker en utfallsbedömning. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen avseende den verkställande direktörens utfall, medan den verkställande direktören, efter tillstyrkande av styrelseordförande, ansvarar för utfallsbedömningen för övriga medlemmar i

bolagsledningen. Den rörliga ersättningen ska beloppsmässigt inte överstiga den fasta kontantlön som har utbetalats till den enskilde befattningshavaren under den tidsperiod som den rörliga ersättningen avser.

Vid utformningen av rörliga kontantersättningar till ledande befattningshavare ska styrelsen överväga att införa förbehåll som (i) villkorar utbetalning för viss del av sådan ersättning av att de prestationer på vilka intjänandet grundats på visar sig vara hållbara över tid och (ii) ger bolaget möjlighet att återkräva sådana ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga.

Pensionsförmåner

Ledande befattningshavarna ska erbjudas marknadsmässiga pensionsvillkor och pensionsnivåer.

Pensionsförmånerna ska vara individuellt anpassade med hänsyn till respektive befattningshavares särskilda kompetens. Pensionsavsättningar ska vara avgiftsbestämda. Om inte annat följer av lag får pensionsförmåner uppgå till högst 40 procent av den fasta kontantlönen. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande.

Andra förmåner

De ledande befattningshavarna kan erbjudas andra förmåner såsom friskvård, mobiltelefon och dator. Förmånerna ska syfta till att underlätta utförandet av arbetet och vara marknadsmässiga. Premier och andra kostnader för sådana förmåner får, för respektive ledande befattningshavare, sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta kontantlönen.

Anställning, uppsägningstid och avgångsvederlag

Anställningsavtal ingångna mellan bolaget och ledande befattningshavare ska som huvudregel gälla tills vidare. Mellan bolaget och verkställande direktören ska gälla en uppsägningstid om 6–12 månader. Uppsägningstiden för andra ledande befattningshavare ska vara 6–12 månader.

Fast kontantlön under uppsägningstiden och eventuellt avgångsvederlag ska inte i något fall överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för 18 månader för den enskilde befattningshavaren.

Beslutsprocessen för att fastställa, utvärdera och tillämpa riktlinjerna

Vid beredningen av dessa riktlinjer har styrelsen beaktat lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda, samt uppgifter om totala ersättningar och hur ersättningarna har förändrats över tid.

Styrelsen, eller vid var tid utsett ersättningsutskott, har i uppgift att bereda styrelsens beslut angående förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta ett förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antas av stämman.

Styrelsen, eller vid var tid utsett ersättningsutskott, ska vidare följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagets ledning, samt tillämpningen av riktlinjerna sett till ersättningsnivåer och strukturer. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen, eller vid var tid utsett ersättningsutskott, får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i styrelsens, eller vid var tid utsett ersättningsutskotts, uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Avvikelse ska redovisas och motiveras årligen i ersättningsrapporten.