

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR LÖN OCH ANNAN ERSÄTTNING

Styrelsen föreslår att årsstämman den 8 maj 2024 beslutar om följande riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, bolagets VD och andra ledande befattningshavare. Med kretsen ledande befattningshavare avses för närvarande VD, CFO, utvecklingschef, försäljningschef, produktchef, marknads- och kommunikationschef och supportchef. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte styrelsearvode som beslutas av bolagsstämman eller sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. aktiebolagslagen.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi m.m.

Ortivus strategi för tillväxt och lönsamhet bygger på flera olika spår. Bolaget strävar kontinuerligt efter att bolaget ska ha marknadens mest konkurrenskraftiga lösning inom prehospitalet vård, genom att bredda och fördjupa sitt erbjudande med MobiMed-plattformen som bas. Bolaget erbjuder sina kunder en portfolio av integrerade lösningar för förbättrad kommunikation samt delning av information i realtid, för ökad effektivitet och säkerhet i den prehospitalet vården. Bolaget ökar sin marknadsnärvaro på huvudmarknaderna Norden och Storbritannien genom nya produktsegment samt en utbyggd försäljningsorganisation med syfte att öka försäljningen och säkerställa tillväxt. Därtill har bolaget inlett en geografisk expansion på ett antal strategiskt utvalda marknader. För att ytterligare driva tillväxt och ökad försäljning, framför allt på huvudmarknaderna Norden och Storbritannien, kommer bolaget att satsa på försäljning av MobiMed till nya kundsegment, så som kommunal äldreomsorg och olika typer av primärvårdsenheter. Utöver detta undersöker och utvärderar bolagets styrelse kontinuerligt partnerskap som ytterligare kan stärka bolagets position på marknaden.

Det är för bolaget och dess aktieägare av grundläggande betydelse att dessa riktlinjer i ett kort- och långsiktigt perspektiv skapar goda förutsättningar att attrahera och behålla skickliga medarbetare. Syftet med riktlinjerna är att skapa ökad transparens i ersättningsfrågor och genom relevanta ersättningsstrukturer skapa incitament för ledande befattningshavare, att verkställa strategiska planer och leverera goda operativa resultat för att stödja bolagets affärsstrategi samt långsiktiga intressen. För att uppnå detta är det viktigt att vidmakthålla marknadsmässiga och konkurrenskraftiga villkor till de ledande befattningshavarna.

Ersättning och ersättningsformer

Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt bestå av en fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner. En sådan kombination av ersättning ger möjlighet till både en kort och långsiktig målstyrning och verkar också för måluppfyllelse. Nedan beskrivs de olika former av ersättning som kan komma att betalas ut.

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 befattning, kompetens, erfarenhet och prestation. Revidering av den fasta lönen sker årsvis.

Rörlig ersättning

Styrelsen kan efter beredning i bolagets ersättningsutskott, besluta att en ledande befattningshavare ska kunna erhålla en rörlig ersättning som ska bestämmas utifrån följande målkriterier:

(a) utifrån uppfyllelsen av i förväg uppställda målkriterier på koncern- och individnivå med beaktande av bolagets affärsstrategi och ekonomiska och verksamhetsmässiga utveckling i form av resultatbaserade målrelaterade till omsättning och rörelseresultat eller andra finansiella nyckeltal samt

(b) med beaktande av berörd befattningshavares personliga utveckling.

Mätperioden för rörlig ersättning är både kvartalsvis och kalenderårsvis. Den rörliga ersättningen skall sammantaget beloppsmässigt inte kunna överstiga 50 procent av den fasta lön som utbetalats till berörd befattningshavare under aktuellt kalenderår. Vidare är den rörliga ersättning som kan utgå ett kvartal begränsat till högst 50% av den rörliga ersättning som kan utgå baserat på måluppfyllelsen aktuellt kvartal.

När mätperioden för bedömningen angående huruvida de förutbestämda målen är uppfyllda har avslutats, ska VD bedöma i vilken utsträckning målen är uppfyllda. För VD bedömer ersättningsutskottet i vilken utsträckning målen är uppfyllda. Såvitt avser resultatmålen så sker bedömningen utifrån senast offentliggjorda finansiella information avseende aktuellt kvartal respektive kalenderår och utbetalning sker i samband med utbetalning av den fasta lönen därefter. Utbetalning sker enbart om den ledande befattningshavaren är anställd då utbetalning sker.

Bolaget har inte några uppskovsperioder. Bolaget skall ha rätt att återkräva rörlig ersättning om en utbetalning grundat sig på information som senare visat sig vara uppenbart felaktig.

Aktiebaserat incitamentsprogram

I syfte att skapa ytterligare incitament samt stärka långsiktighet i beslutfattande och måluppfyllelse kan styrelsen i förekommande fall föreslå stämman att besluta om aktiebaserat incitamentsprogram. För närvarande finns inget utestående aktiebaserat incitamentsprogram.

Pension

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden samt individuellt anpassade med hänsyn till respektive befattningshavares särskilda kompetens och anpassade till bolagets kostnader. Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda. Huvudregeln är att

rörlig kontantersättning inte skall vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta delen av ersättningen. Pensionsålder för ledande befattningshavare är 65 år.

För ytterligare information angående pensionsvillkoren se not 5 i Årsredovisningen för 2023.

Övriga förmåner

Förmåner utöver lön och pension utgår för samtliga ledande befattningshavare i form av sjukvårdsförsäkring och i vissa fall med tjänstebil. Dessa förmåner ska utgöra en mindre del av den totala kompensationen och överensstämja med vad som är marknadsmässigt brukligt. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta delen av ersättningen.

Villkor vid uppsägning m.m.

Villkor om konkurrensförbud finns för VD, CFO, försäljningschef, utvecklingschef, produktchef, marknads- och kommunikationschef och supportchef. För CFO, försäljningschef, utvecklingschef, produktchef, marknads- och kommunikationschef och supportchef ersätter Ortivus, under maximalt 1 år, mellanskillnaden av senaste fasta månadslönen utbetald från Ortivus och den fasta lön arbetstagaren får i sin nya anställning. För VD ersätter Ortivus, under maximalt 1 år, mellanskillnaden av senaste fasta månadslönen utbetald från Ortivus och den fasta lön arbetstagaren får i sin nya anställning, dock maximalt 60% av VD:s senaste fasta månadslön.

Uppsägningstid för VD från bolagets sida är 12 månader och för övriga ledande befattningshavare 3 månader. Ingen av ledande befattningshavare har rätt till avgångsvederlag.

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

Vid framtagandet av detta förslag till riktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen kan inrätta ett ersättningsutskott alt. besluta att hela styrelsen utgör ersättningsutskott, för beredning av ersättningsfrågor m.m. för ledande befattningshavare. Det åligger ersättningsutskottet att följa och utvärdera eventuella program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottet utvärderar även riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare och lämnar i förekommande fall förslag till styrelsen avseende revidering av riktlinjerna.

Styrelsen ansvarar för att upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år samt för att lägga fram förslaget för beslut av bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. Vid alla beslut säkerställs att intressekonflikter motverkas samt att eventuella intressekonflikter hanteras i enlighet med bolagets intressekonfliktspolicy som styrelsen antagit i syfte att åstadkomma en professionell och tydlig vägledning i fråga om intressekonflikter.

Ersättning till styrelseledamöter

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas av styrelsen.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen 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, dess hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inför årsstämman 2024 överensstämmer i huvudsak med de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2020, dock att vissa uppdateringar gjorts med hänsyn till ändrade förhållanden.

Övrigt

I årsredovisningen för 2023 i not 5 anges den totala ersättningen och de övriga förmåner som utgått till de ledande befattningshavarna under året.