

Styrelsens förslag om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare beslutades vid årsstämman 2021. Förslag till nya riktlinjer upprättas när det uppkommer behov därav, dock minst vart fjärde år.

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare:

Vem riktlinjerna omfattar och riktlinjernas tillämplighet

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare omfattar ersättning till:

- moderbolagets ledande befattningshavare, dvs styrelseledamöter, verkställande direktör, vice verkställande direktör och övriga personer i koncernledningen.
- anställda som är Vice President Operations (VPO) oavsett i vilket koncernbolag de är anställda
- dotterbolagens ledande befattningshavare, som rapporterar direkt till VPO

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och på förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörlig anpassning ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå, helt eller delvis, riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Om sådana avvikelser sker ska detta redovisas i ersättningsrapporten inför närmast följande årsstämma. Riktlinjerna avser tiden från årsstämman 2024. Ärende om frångående av riktlinjerna ska beredas av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Vitec är ledande inom Vertical Software. Våra produkter har utvecklats utifrån specifika behov inom olika nischer i samhället. Medarbetarnas expertis, i kombination med vår gemensamma företagskultur och affärsmodell, möjliggör ständiga förbättringar och innovationer. Vi växer genom våra affärsenheters framgångar och genom förvärv. Allt vi gör, gör vi med ett långsiktigt perspektiv. För vi är att lita på – idag och imorgon.

Styrelsen bedömer att det är kritiskt för en framgångsrik implementering av bolagets

affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, att bolaget kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare med kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att bolaget kan erbjuda ett konkurrenskraftigt kompensationspaket som motiverar ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att nå bolagets mål.

Formerna av ersättning med mera

Ersättningen och övriga anställningsvillkor till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig. Ersättningen utgörs av fast grundlön, pension samt vissa övriga förmåner. Övriga förmåner ska bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter och avser främst bilförmån eller bilersättning.

Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar.

Den fasta grundlönen utgör basen i den totala ersättning som utgår till ledande befattningshavare. Ersättning i form av pension ska uppgå till maximalt 35% (det faktiska beloppet får dock inte överstiga avdragsrätten) av den årliga fasta grundlönen och ersättning i form av övriga förmåner ska uppgå till maximalt 15% av den årliga fasta grundlönen.

Rörlig kontant ersättning

Vitec erbjuder ingen rörlig kontant ersättning till ledande befattningshavare.

Aktie- eller aktiekursrelaterad ersättning

Ledande befattningshavare kan erbjudas incitamentsprogram vilka i huvudsak ska vara aktie- eller aktiekursrelaterade. Ett incitamentsprogram ska syfta till att förbättra deltagarnas engagemang för bolagets utveckling och implementeras på marknadsmässiga villkor. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Pension

Avtalad pensionsålder för VD är 65 år och för övriga ledande befattningshavare finns ingen särskilt avtalad pensionsålder. Pensioner ska alltid vara premiebaserade (avgiftsbestämda), för att skapa förutsägbarhet vad gäller företagets framtida åtaganden. Pensionspremie avtalas individuellt, dock högst upp till avdragsrätten. Utöver nämnda pensionsförmåner har bolaget inga pensionsförpliktelser mot ledande befattningshavare.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Ledande befattningshavares anställnings- eller uppdragsavtal ska gälla tills vidare eller för viss tid.

Uppsägningstiden får vara högst 6 månader vid uppsägning från bolaget sida. Den fasta

grundlönen under uppsägningstiden och avgångsvederlaget får sammantaget inte överstiga ett belopp som motsvarar den fasta grundlönen för 12 månader. Uppsägningstiden får vara högst 6 månader, utan rätt till avgångsvederlag, vid uppsägning från befattningshavarens sida.

Ersättning till styrelseledamöter

Förutom de styrelsearvodet som beslutas av årsstämman, kan ersättning avseende uppdrag för bolaget som styrelseledamöter utför utanför ramen för styrelsearbetet utgå från bolaget. Styrelsen får i sådana fall, för bolagets räkning, ingå avtal med relevant styrelseledamot avseende utförandet av ett enskilt uppdrag eller ingå ett ramavtal, varvid styrelsen kan, för bolagets räkning, avropa utförandet av tjänster mot ramavtalet. Vid styrelsens behandling av och beslut i sådana uppdrags- och ersättningsrelaterade frågor närvarar inte sådan styrelseledamot som berörs av frågorna. Ersättning för uppdrag för bolaget som styrelseledamöter utför utanför ramen för styrelsearbetet ska vara marknadsmässig.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats. Uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakt över tid har inhämtats och utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Styrelsens förslag bereds av styrelsens ersättningsutskott. Styrelsens ordförande kan vara ordförande i ersättningsutskottet. Övriga bolagsstämموvalda ledamöter som ingår i ersättningsutskottet ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Om styrelsen finner det mer ändamålsenligt kan hela styrelsen fullgöra ersättningsutskottets uppgifter, förutsatt att styrelseledamot som ingår i bolagsledningen inte deltar i arbetet.

Ersättningsutskottet ska bland annat följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman har beslutat om. När ersättningsutskottet berett förslaget förs det till styrelsen för beslut. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Om stämman inte beslutar anta riktlinjer med anledning av ett förslag till sådana, ska styrelsen senast inför nästa årsstämma lämna ett nytt förslag. I sådana fall ska ersättning utbetalas i enlighet med de riktlinjer som gäller sedan tidigare eller, om sådana inte finns, i enlighet med bolagets praxis.

I beredningen av dessa frågor används extern rådgivning när så bedöms nödvändigt.