Styrelsen i DORO AB (publ), org.nr 556161-9429, förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Ersättningspolicy

Doro Group ska sträva efter att erbjuda en total ersättning som gör det möjligt för koncernen att attrahera, behålla och motivera högpresterande ledande befattningshavare som behövs för att upprätthålla och förbättra verksamhetens framgång och nå visionen att bli det främsta teknikvaruföretaget för seniorer.

Ersättningen till ledande befattningshavare och anställda i Doro Group ska återspegla individens prestationer, beteende och ansvar. Vid bedömningen av VD:s och koncernledningens prestationer, i förhållande till ett antal av förutbestämda väl definierade mål (både individuella, avdelningsvis och för en grupp), tillämpar Doro en strukturerad process för att korrekt kunna bedöma prestationen. Denna process tar inte bara hänsyn till ”vad" som levereras utan också "hur" det levereras, dvs. prestation i kombination med beteende.

Beslut om utbetalning av ersättning ska endast fattas, baserat på de riktlinjer som anges i policyer och instruktioner. Diskriminering som hänför sig till faktorer som ras, kön, ålder, religiös eller etnisk tillhörighet är under inga omständigheter tillåtna.
Ersättningen till ledande befattningshavare och anställda består normalt av:

* Fast grundlön
* Tidsbestämd rörlig ersättning som betalas kontant (nyckelpersoner)
* Möjlighet att delta i långsiktig incitamentsplan (nyckelpersoner)
* Pension och andra sedvanliga förmåner

**Fast grundlön** skall bestå av en fast årlig kontant lön som motsvarar en ersättning för rollen och positionen. Ersättningens storlek påverkas av: komplexiteten i arbetet, ansvar, prestation, lokala marknadsförhållanden och på vilket sätt den bidrar till att uppnå affärsmålen. Eftersom den fasta lönen ska återspegla prestationen av befattningshavaren är den individuell och differentierad.

**En tidsbestämd rörlig ersättning** ska baseras på att förutbestämda fastställda mål uppnås och den rörliga ersättningen ska ha ett förutbestämt tak. Resultatet ska kopplas till mätbara mål. Ingen ersättning kan betalas ut, om det inte finns någon klar koppling till att målen uppnåtts.

En tidsbestämd rörlig ersättning har till syfte att säkerställa företagets långsiktiga hållbarhet och en maximal kostnad inklusive sociala avgifter för rörlig ersättning får inte överstiga den fasta ersättningen till företagets ledande befattningshavare.

**Långsiktiga incitamentsplaner** kan komma att införas för några av dess anställda för att skapa förtroende för och engagemang för koncernens långsiktiga finansiella resultat. Upprättande av långsiktigt incitamentsprogram föreslås av styrelsen och beslutas på årsstämman.

**Pension och andra sedvanliga förmåner** syftar till att säkerställa en lämplig levnadsstandard efter pensioneringen samt personlig försäkring under anställningen. Pensions- och försäkringsbestämmelser är i enlighet med lokala lagar, förordningar och marknadspraxis, antingen kollektivt överenskomna system eller företagsbestämda system, eller en kombination av dessa.

Övriga förmåner ska vara sedvanliga och underlätta för ledande befattningshavare och anställda att utföra sina arbetsuppgifter, till exempel en tjänstebil i enlighet med företagsbilspolicy, hälso- och sjukvård och sjukvårdsförsäkring.

**Meddelande om uppsägning och avgångsvederlag.** Den maximala uppsägningstiden i alla ledande befattningar är sex månader, och för VD tolv månader, under denna tid kommer löneutbetalningen att fortsätta. Anställdas meddelande om uppsägning följer lokala lagar eller kollektivavtal där det är tillämpligt. Avgångsvederlag ska inte överstiga motsvarigheten i uppsägningstid för anställda.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Malmö i mars 2023

DORO AB (publ)

*Styrelsen*