

Ersättningsrapport

Styrelsen lämnar i enlighet med ABL 8 kap. 53 a § nedan en rapport över ersättning till styrelseledamöter och verkställande direktör (Rapporten). Doro AB har för närvarande ingen vice verkställande direktör. Ersättning till styrelseledamöter omfattas av denna rapport i den mån de fått annan ersättning än styrelsearvode. Rapporten beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Doro AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 58–59 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 35–38 i årsredovisningen för 2024. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på 58–59 i årsredovisningen för 2024.

UTVECKLING UNDER 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redo-

görelse på sidorna 7–8 i årsredovisningen 2024.

Det huvudsakliga syftet med Rapporten är att ge aktieägarna möjlighet att bilda sig en uppfattning om hur riktlinjerna har tillämpats vad avser sådana ersättningar som omfattas av riktlinjerna enligt ABL 8 kap. 51 § dvs riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och vice verkställande direktör.

Principer och styrmodell för ersättning framgår av Policyn som anger att ersättningar ska vara i linje med bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet och att den ska säkerställa att intressekonflikter undviks.

I mars 2024 bestämde styrelse att utse Julian Read som Doro vd och koncernchef. Julian Read ersatte Jörgen Nilsson, med inträde 15 juni 2024. Någon vice vd är ej registrerad.

Vid årsstämman 2024 blev följande styrelseledamöter omvalda: Juha Mört, Victor Saeijs och Noora Jayasekara. Stämman valde två nya ledamöter, Suzaan Sauerman och Sebastian Ehrnrooth. För övrigt beslutade stämman val av Juha Mört som styrelseordförande. Fredrik Löthgren valdes om som arbetstagarrepresentant.

UTDRAG UR POLICYN MARKERAS MED”” NEDAN OCH DÅREFTER FÖLJER EN REDOGÖRELSE I SIFFROR MED JÄMFÖRELSEMATERIAL (NYA RIKTLINJER FÖRESLÅS INTE FÖR 2025)

””Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. För att Doro på ett framgångsrikt sätt skall kunna implementera genomförandet av bolagets affärsstrategi som beskrivs på hemsidan och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, krävs att bolaget kan rekrytera och behålla samt fortsatt motivera kvalificerade medarbetare.

Ersättningen till ledande befattningshavare och anställda i Doro Group skall både på kort och lång sikt återspegla individens prestation, beteende och dennes 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 policier 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 baslön
- Kortfristig rörlig ersättning som betalas kontant (nyckelpersoner)
- Möjligheten att delta i långsiktiga incitamentsplaner (nyckelpersoner) och
- Pension och andra sedvanliga förmåner

Den fasta baslönen 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.”

Det antecknas att vd inte har erhållit någon ersättning från ett annat företag inom samma koncern.

Vidare antecknas att avsteg inte skett från den beslutsprocess som föreskrivits i riktlinjerna för fastställandet av ersättningen.

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 (kvalitativa, kvantitativa, allmänna och individuella). Ingen ersättning kan betalas ut, om det inte finns någon klar koppling till att målen uppnåtts. Såvitt avser finansiella mål ska bedöm-

ningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Ett kortvarigt program med variabel lön 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. Villkor för rörlig lön ska utformas så att styrelsen har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig lön om en sådan åtgärd bedöms som rimlig. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 35 % av den fasta årliga lönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ för medlem av koncernledningen med det undantaget att för VD, får denna uppgå till 55 %. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Ytterligare rörlig kontant ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter.”

Styrelsens uppfattning är att den totala ersättningen till vd är i enlighet med bolagets riktlinjer. Ersättningen bidrar till bolagets långsiktiga resultat genom att den är marknadsmässig och att den baseras på att förutbestämda fastställda mål. VD:s ersättning är en konsekvens av att mätbara mål (kvalitativa, kvantitativa, allmänna och individuella) uppnåtts. Dessa mål framgår av Policyn och den process som redovisas i denna i enlighet med den uppföljning och bedömning därav som styrelsen genomfört.

Bolaget har under perioden inte återkrävt någon rörlig ersättning. Bolagets process vad avser utbetalning av rörlig ersättning är sådan att utbetalning sker

först efter verifiering av att de aktuella målen uppnåtts, men ger möjlighet till återkrav, om det uppkommer en situation som aktualiserar frågan.

”””Långsiktiga incitamentsplaner

Dessa kan införas för några av bolagets anställda för att skapa förtroende för och engagemang för koncernens långsiktiga finansiella resultat. Upprättande av en långsiktig incitamentsplan föreslås av styrelsen och beslutas vid årsstämman.””

Vid årsstämman 2024 beslutades ett tre-årigt aktieprogram. Beskrivning av aktieprogram finns i not 5 sida 58.

UTDRAG UR POLICYN

”””Berednings- och beslutsprocess

Ett ersättningsutskott finns inom styrelsen och i utskottets uppgifter ingår bland annat att bereda principer för ersättning till koncernledningen och för styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Nya riktlinjer skall upprättas åtminstone vart fjärde år och läggas fram för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna gäller alltid tills dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. VD:s ersättning skall beslutas inom ramen för godkända principer av styrelsen efter beredning och rekommendation av ersättningsutskottet. Vd:s beslut om ersättning till övriga ledande befattningshavare skall ske inom ramen för fastställda principer

TABELL 1 – TOTALERSÄTTNING TILL VERSKTÄLLANDE DIREKTÖREN UNDER 2024 (KSEK)*

Verkställande direktör	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Pensionskostnad	Övriga förmåner	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning**
Jörgen Nilsson (t.o.m 15 juni)	1 008	0	320	46	1 374	100/0
Julian Read (fr.o.m 15 juni)	1 430	319	324	41	2 114	75/15

*Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2024. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.
**Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

TABELL 2 – FÖRÄNDRING I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT UNDER DE SENASTE FEM RAPPORTERADE RÄKENSKAPSÅREN (KSEK)

	2019–2020	2020–2021	2021–2022	2022–2023	2023–2024	2024
Ersättning till verkställande direktören	-2 294 (-40%)	+769 (+22%)	-1 565 (-54%)	+976 (+50%)	-176 (-6%)	2 757
Koncernens rörelse- resultat	-26 440 (-24%)	+33 063 (+39%)	-63 370 (-47%)	+13 289 (+24%)	+17 900 (+26%)	86 612
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltids-ekvivalenter anställda i moderbolaget*	-4 (-1%)	+58,1 (+14%)	+13,5 (+3%)	+120,7 (+23%)	+24,6 (+4%)	680,3

*Exklusive medlemmar i koncernledningen. 2021 data är rensade från avecklade verksamhet.

TABELL 3 – AKTIEOPTIONSPROGRAM* (VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN)

Verkställande direktören	Program	Period	Datum för tilldelning	Aktieoptioner vid årets början	Förändring under året	Aktieoptioner vid året slut
Jörgen Nilsson	–	–	–	–	–	–
Julian Read	–	–	–	–	–	–

* Inget aktieoptionsprogram för nuvarande. VD kunde inte delta i 2024 aktieprogram på grund av det offentliga uppköpserbudandet..

och efter att avstämning skett med ersättningsutskottet. Ledamöterna av ersättningsutskottet är oberoende i förhållande till bolaget och koncernledningen. Vd eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna, närvarar inte vid behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor.

Frårgående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att frårgå 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 ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.”

Av ABL 8 kap. 52 § 2 st. 6 följer att riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare ska innehålla en beskrivning av den beslutsprocess som tillämpas för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna samt vilka åtgärder som vidtas för att undvika eller hantera intressekonflikter. Samtidigt ges Styrelsen en möjlighet under vissa förutsättningar att i enlighet med ABL 8 kap. 53 §, om det finns stöd härför i riktlinjerna, tillfälligt och i enskilda fall avvika från dessa. Någon avvikelse från riktlinjerna eller från beslutsprocessen har dock inte skett. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets hemsida www.doro.com/sv-se/corporate.

