

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

Styrelsen föreslår nedan riktlinjer för bestämmande av ersättning till VD och övriga medlemmar av koncernledningen (Riktlinjerna). Ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode omfattas också av dessa riktlinjer. För ersättningar som avtalats efter årsstämman 2020 samt på ändringar i redan avtalade ersättningar som görs därefter, skall Riktlinjerna tillämpas. Ersättningar som beslutas av bolagsstämman omfattas inte av Riktlinjerna. Vad avser anställningsförhållanden som regleras av andra regler än de svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, anpassningar ske för att tvingande sådana regler eller fast lokal praxis upprätthålls. Det övergripande syftet med dessa Riktlinjer skall, så långt det är möjligt, tillgodoses.

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 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 baslön
- Kortfristig rörlig ersättning som betalas kontant (nyckelpersoner)
- Möjligheten att delta i långsiktiga incitamentplaner (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.

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 bedömningen 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 30 % 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 50 %. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Ytterligare rörlig kontantersättning 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.

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.

Årsstämman 2018 beslutade om ett nytt optionsprogram och emission av teckningsoptioner ("Optionsprogrammet som redovisas i på hemsidan www.doro.com. Sammanlagt högst 1 000 000 teckningsoptioner föreslås emitteras i Optionsprogrammet som omfattar ledande befattningshavare och övriga anställda. Rätten att teckna teckningsoptioner tillkom det helägda dotterbolaget Doro Incentive AB, för senare överlåtelse av optionerna till anställda i koncernen. Teckningsoptionerna emitterades vederlagsfritt till Doro Incentive AB. Överlåtelse av teckningsoptioner till deltagarna har skett till ett pris motsvarande teckningsoptionens marknadsvärde (dvs. optionspremiem) beräknat enligt den s.k. Black & Scholes-formeln. Värderingen av optionerna har utförts av oberoende värderingsinstitut eller revisionsbolag.

Pension och andra förmåner

Pension och andra sedvanliga förmåner syftar till att säkerställa ledande befattningshavare och anställda en lämplig levnadsstandard efter pensionering samt en personförsäkring under anställningstiden.

Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, skall för VD vara avgiftsbestämda och premierna ska inte överstiga 30 % av den fasta årliga lönen. Begränsningen för övriga medlemmar av koncernledningen medför att pensionsförmåner, omfattas av premiebestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser IPT1. Rörlig lön ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren (gäller Sverige och premiebestämd pension).

Andra förmåner ska vara sedvanliga och underlätta för ledande befattningshavare och anställda att utföra sina uppgifter, till exempel att denne har en företagsbil i enlighet med företagets bilpolicy samt hälso- och sjukvård eller reseförmån.

Uppsägning och avgångsvederlag

Den maximala uppsägningstiden i alla ledande befattningar är i allmänhet sex månader, och i undantagsfall 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 anställningstiden för anställda.

Ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning kan i vissa exceptionella fall utgå. Ersättningen skall i sådant fall kompensera för eventuellt inkomstbortfall och endast utgå för den tid som den ledande befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Högst 60 % av den fasta lönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller. Under alla förhållanden får detta tillämpas under maximalt 18 månader efter anställningens upphörande.

Arvode till styrelseledamöter

Stämموvalda styrelseledamöter skall i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som ej utgör styrelsearbete, under en begränsad tid. För dessa tjänster (inklusive tjänster som utförs genom av styrelseledamot helägt bolag) ska utgå ett marknadsmässigt arvode förutsatt att sådana tjänster bidrar till implementeringen av affärsstrategin och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Sådant konsultarvode får för respektive styrelseledamot aldrig överstiga det årliga styrelsearvodet.

Lön och anställningsvillkor för anställda

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

Berednings- och beslutsprocess

Ett ersättningsutskott finns inom styrelsen och i utskottets uppgifter ingår bl.a. 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 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.

Frångående av riktlinjerna

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

Malmö i mars 2021
DORO AB (publ)
Styrelsen