

# STYRELSENS FÖRSLAG

## BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen för Vertiseit AB (publ), org.nr 556753-5272 ("Bolaget") föreslår att bolagsstämman den 2 maj 2024 beslutar om fastställande av följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla intill årsstämman 2028. Riktlinjerna omfattar verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare i Bolaget, vilka utgörs av koncernledningen. Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna har antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte sådana ersättningar som beslutas av årsstämman.

## RIKTLINJERNAS FRÄMJANDE AV BOLAGETS AFFÄRSSTRATEGI OCH LÅNGSIKTIGA INTRESSEN

Syftet med riktlinjerna för ersättningen till ledande befattningshavare är att säkerställa att Vertiseit kan attrahera, rekrytera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare med sådan kompetens och erfarenhet som krävs för att uppnå Vertiseits operativa mål samt att tillse att ledningen har rätt fokus. Ersättningsformerna ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga utifrån förutsättningarna på de marknader där Vertiseit verkar. Ersättningsformerna ska utformas på ett sätt som medför att de motiverar ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att skapa aktieägarvärde.

## FORMERNA FÖR ERSÄTTNING M.M.

Ersättningen till ledande befattningshavare kan bestå av följande delar:

- Fast grundlön
- Pensionsförmåner
- Övriga förmåner

Dessa komponenter ska skapa en välbalanserad ersättning som återspeglar individuell kompetens, ansvar och prestation, både på kort och lång sikt, samt Vertiseits övergripande resultat.

### Fast grundlön

Ledande befattningshavare ska ha en fast kontant grundlön som är marknadsmässig utifrån varje positions betydelse för bolaget som helhet. Grundlönen ska spegla den enskildes ansvarsområde, kompetens och erfarenhet och förutsätter en engagerad arbetsinsats på en hög professionell nivå.

### Pensionsförmåner

Ledande befattningshavare, inklusive VD, ska ha rätt till premiebestämda pensionsavsättningar uppgående till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. Utöver ovanstående pensionsavsättningar äger ledande befattningshavare rätt att löneväxla för ytterligare pensionsavsättningar förutsatt att detta är kostnadsneutralt för Vertiseit.

### Övriga förmåner

Vertiseit kan erbjuda andra förmåner till ledande befattningshavare i enlighet med lokal praxis. Sådana övriga förmåner kan exempelvis innefatta friskvård, bilförmån och sjukförsäkring. Bolagsstämman kan därutöver, oberoende av dessa riktlinjer, besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar, s.k. incitamentsprogram. Syftet med incitamentsprogrammen ska vara att öka värdet för koncernens aktieägare genom att främja och koncernledningens engagemang för koncernens utveckling.

## **UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNING**

Uppsägningstiden för ledande befattningshavare får maximalt uppgå till sex (6) månader. Summan av avgångsvederlag och lön under uppsägningstid för ledande befattningshavare får maximalt uppgå till tolv (12) månadslöner.

## **ARVODE TILL STYRELSELEDAMÖTER**

I det fall stämموvalda styrelseledamöter utför specifika uppdrag för Bolagets räkning utanför sitt styrelseuppdrag ska marknadsmässigt arvode för detta utgå. Arvodet bestäms av styrelsen efter rekommendation från Ersättningsutskottet och ska redovisas i Bolagets Ersättningsrapport. Sådant arvode får för respektive styrelseledamot ej överstiga det årliga styrelsearvodet.

## **LÖN OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR ANSTÄLLDA**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer för ersättning 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 ersättningsutskottets och 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 har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och eventuella beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter ska vara oberoende i förhållande till Bolaget och koncernledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte Bolagets VD eller andra personer i koncernledningen, i den mån frågorna rör deras egen ersättning.

## **FRÅNGÅENDE AV RIKTLINJERNA**

Styrelsen ska äga rätt att tillfälligt frångå, helt eller delvis, ovanstående riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare om det i enskilda fall finns särskilda skäl och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Om styrelsen gör avsteg från riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare ska detta redovisas inför nästkommande årsstämma.