

Styrelsens ersättningsrapport för räkenskapsåret 2023

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Ortivus AB (publ), antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. Rapporten innehåller information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Styrelsearvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 i årsredovisningen för 2023.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 i årsredovisningen för 2023.

Bolagets utveckling under 2023

En sammanfattning över bolagets övergripande resultat och utveckling presenteras i flerårsöversikt på sid 4 i årsredovisningen för 2023.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Ortivus har en tydlig strategi för att uppnå lönsam tillväxt och skapa aktieägarvärde. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning.

Ersättningsriktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

För mer information om bolagets strategi hänvisas till bolagets hemsida. Den totala ersättningen för koncernledningen ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast ersättning, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Riktlinjerna som antogs vid årsstämman 2023 finns på sidan 37 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.ortivus.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. För närvarande finns inga utestående incitamentsprogram

Ersättning till VD

VD-avtalet fastställer den rörliga ersättningen till maximalt 50% av den fasta lönen, det vill säga 810 KSEK. Den rörliga ersättningen är inte pensionslönegrundande. För rörlig lön som beräknas på resultat gäller att resultatet beräknas efter koncernens totala lönekostnader, det vill säga efter kostnad för rörlig lön och eventuella bonusar i företaget. Rörlig ersättning beräknas på reviderade och fastställda siffror och betalas ut i direkt samband med att dessa krav är uppfyllda.

Resultat är det första kriteriet som tas i beaktande för rörlig ersättning. Det andra kriteriet är order backlog och definieras som projektorder som skall intäktsföras under 2024, samt olevererade servicekontrakt och licensintäkter.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (KSEK)

Befattningshavare	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extra-ordinära poster	4 Pensions-förmåner	5 Total ersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Övriga förmåner	Ettårig	Flerårig				
Reidar Gårdebäck (VD)	1 821	3	156	0	0	480	2 460	93,7% 6,3%

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: utbetald ersättning nästkommande år

Befattningshavare	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Ersättningsutfall TSEK
Reidar Gårdebäck (VD)	Omsättning, resultat och orderingång	100%	0

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

	2023	2023 mot 2022	2022 mot 2021	2021 mot 2020	2020 mot 2019	2019 mot 2018
Ersättning till verkställande direktören, MSEK (%)	2,5	+0,4 (+20,3%)	+0,1 (+4,9%)	-0,5 (-20,7%)	+0,6 (+33,0%)	-0,4 (-18,5%)
Resultat, MSEK (%)	-18,2	-24,0 (-412,9%)	-3,4 (-36,9%)	-2,1 (-18,7%)	+27,3 (+170,8%)	-2,6 (-19,5%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen, TSEK (%)	60	+14,6 (+32,1%)	-12,6 (-23,1%)	-44,1 (-44,8%)	+3,8 (+4,1%)	-15,4 (-14,0%)