

Protokoll fört vid årsstämma i Ortivus AB (publ), org.nr. 556259–1205 avhållen den 8 maj 2024 i Quick Office lokaler på Svärdvägen 21 i Danderyd

Närvarande:

Se bilaga 1.

1. **Stämmans öppnande**

Stämman öppnades på uppdrag av styrelsen av advokaten Sven Rasmusson, som hälsade alla aktieägarna välkomna.

2. **Val av ordförande på stämman och protokollförare**

Stämman beslöt att till ordförande vid stämman utse Sven Rasmusson.

Ordföranden informerade stämman om att han själv kommer att föra dagens protokoll.

Det noterades att följande personer var personligen närvarande från bolagets sida. Bolagets VD Gustav Nordenhök, CFO Viveka Hiort af Ornäs, styrelseledamöterna Peter Edwall och Anna Carin Strandberg samt valberedningens ordförande Konstantin Papaxantchis närvarande.

3. **Upprättande och godkännande av röstlängd**

Stämman beslöt att bifogade förteckning (bilaga 1) över närvarande till stämman anmälda och i bolagsstämmoaktieboken införda aktieägare skulle utgöra röstlängd på stämman. Det antecknades att 17 410 792 aktier (varav 730 525 A-aktier och 16 680 267 B-aktier) av bolagets totalt utgivna 44 307 468 aktier, representerande totalt 23 985 517 röster, var företrädna vid stämman. Vidare antecknades att bolagsstämmoaktieboken fanns tillgänglig på stämman.

4. **Godkännande av styrelsens förslag till dagordning**

Stämman beslöt att godkänna den av styrelsen föreslagna dagordningen.

5. **Val av justerare**

Stämman beslöt att till justerare utse Anna Fuhr.

6. **Prövning om stämman blivit behörigen sammankallad**

Det noterades att kallelsen till årsstämman offentliggjorts och lagts ut på bolagets hemsida den 5 april 2024. Kallelsen har varit införd i Post och Inrikes Tidningar den 10 april 2024 samt annonserades samma dag i Svenska Dagbladet att kallelse skett.

Stämman fann sig vara i behörig ordning sammankallad.

7. Framläggande av årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse

Bolagets VD Gustav Nordenhök informerade aktieägarna om det gångna verksamhetsåret samt för utvecklingen under det första kvartalet 2024.

I anslutning härtill bereddes aktieägare möjlighet att ställa frågor.

Ordföranden redogjorde för valda delar av revisionsberättelsen.

Det noterades att styrelsens och verkställande direktörens årsredovisning för år 2023, hållits tillgänglig hos bolaget och på bolagets hemsida samt utsänts till de av bolagets aktieägare som framställt begäran härom.

Stämman fann att årsredovisningen, revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen var i behörig ordning framlagda.

8. Fastställelse av resultat- och balansräkning samt koncernresultaträkning och koncernbalansräkning.

- a) Stämman beslöt att fastställa i årsredovisningen intagna resultat- och balansräkningar för moderbolaget och koncernen.
- b) Stämman beslöt, med godkännande av det av styrelsen avgivna förslaget, att den ansamlade vinsten 66 178 405 kronor överföres i ny räkning.
- c) Stämman beslöt att bevilja styrelsens ledamöter samt verkställande direktören ansvarsfrihet för deras förvaltning under 2023.

Det antecknades att närvarande styrelseledamöter och VD som tillika är aktieägare i bolaget avstått från att rösta om ansvarsfrihet för egen del.

9. Bestämmande av antalet styrelseledamöter och styrelsesuppleanter och revisorer

Valberedningens ordförande Konstantin Papaxanthis redogjorde för valberedningens arbete under det gångna året. I samband därmed noterades att valberedningens material och förslag har offentliggjorts och publicerats på bolagets hemsida inför stämman samt finns tillgängliga på dagens stämma.

Valberedningens ordförande redogjorde för valberedningens förslag beträffande antalet ledamöter och revisorer. Det noterades bl. a att antalet styrelseledamöter föregående verksamhetsår uppgått till fem (5) ordinarie ledamöter och inga suppleanter och att styrelsens ordförande Anders Paulsson till följd av personliga skäl inte står till förfogande för omval.

Stämman beslöt i enlighet med valberedningens förslag att styrelsen, för tiden intill dess nästa årsstämma hållits, skall bestå av fyra (4) ordinarie ledamöter och inga suppleanter.

Stämman beslöt i enlighet med valberedningens förslag att antalet revisorer skulle vara ett (1) revisionsbolag med en (1) huvudansvarig revisor.

10. **Fastställande av arvoden åt styrelsen och revisorn**

Valberedningens ordförande redogjorde för valberedningens förslag i denna del.

Stämman beslöt i enlighet med valberedningens förslag att ett totalt styrelsearvode om 875 000 kronor (f.å. 1 050 000 kronor) skulle utgå och att arvodet skulle fördelas med 350 000 kronor till ordföranden (f.å. 350 000 kronor) och med 175 000 kronor (f.å. 175 000 kronor) vardera till övriga styrelseledamöter som inte är anställda i bolaget. Det föreslås att inget särskilt arvode utgår för utskottsarbete.

Stämman beslöt i enlighet med valberedningens förslag att revisorn skulle ersättas enligt skälig och av bolaget godkänd kostnadsräkning.

11. **Val av styrelseledamöter och styrelsens ordförande**

Valberedningens ordförande redogjorde för valberedningens förslag i denna del.

Stämman beslöt i enlighet med valberedningens förslag att omvälja Peter Edwall, Anna Klevby Dalgaard, Ulf Järnberg och Anna-Carin Strandberg till ordinarie styrelseledamöter.

Det noterades att tidigare styrelseledamoten och ordförande Anders Paulsson skulle avtackas separat.

Stämman beslöt vidare att i enlighet med valberedningens förslag att välja Anna-Carin Strandberg till ny ordförande i styrelsen.

12. **Val av revisor**

Valberedningens ordförande redogjorde för valberedningens förslag i denna del.

Stämman beslöt i enlighet med valberedningens förslag att till bolagets revisor omvälja revisionsbolaget BDO Mälardalen (nyval). Beata Lihammar även innevarande verksamhetsår att vara huvudansvarig revisor.

13. **Beslut om godkännande av ersättningsrapport**

Det noterades att den av styrelsen avgivna ersättningsrapporten hållits tillgänglig på bolagets hemsida inför årsstämman.

Stämman beslöt att godkänna styrelsens ersättningsrapport i enlighet med bilaga 2.

Noterades att revisorn avgivit sitt yttrande enligt 8 kap 54§ ABL som också hållits tillgänglig inför stämman.

14. **Beslut om antagande av uppdaterade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Ortivus koncernen**

Det noterades att de av styrelsen uppdaterade riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare hållits tillgänglig på bolagets hemsida inför årsstämman.

Stämman beslöt att godkänna de uppdaterade riktlinjerna enligt bilaga 3.

15. **Övriga ärenden**

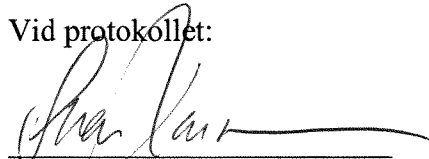
Inga övriga ärenden fanns på dagordningen.

Det noterades avslutningsvis att besluten på dagens stämma fattats enhälligt.

16. **Stämmans avslutande**

Ordföranden tackade för visat intresse förklarade årsstämman 2024 i Ortivus AB för avslutad.

Vid protokollet:



Sven Rasmusson

Justeras:



Anna Fuhr

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 Gärdebäck (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 Gärdebäck (VD)	Omsättning, resultat och ordergång	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%)

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR LÖN OCH ANNAN ERSÄTTNING

Styrelsen föreslår att årsstämman den 8 maj 2024 beslutar om följande riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, bolagets VD och andra ledande befattningshavare. Med kretsen ledande befattningshavare avses för närvarande VD, CFO, utvecklingschef, försäljningschef, produktchef, marknads- och kommunikationschef och supportchef. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter stämmans beslut samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Riktlinjerna omfattar inte styrelsearvode som beslutas av bolagsstämman eller sådana emissioner och överlåtelse som omfattas av 16 kap. aktiebolagslagen.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi m.m.

Ortivus strategi för tillväxt och lönsamhet bygger på flera olika spår. Bolaget strävar kontinuerligt efter att bolaget ska ha marknadens mest konkurrenskraftiga lösning inom prehospital vård, genom att bredda och fördjupa sitt erbjudande med MobiMed-plattformen som bas. Bolaget erbjuder sina kunder en portfolio av integrerade lösningar för förbättrad kommunikation samt delning av information i realtid, för ökad effektivitet och säkerhet i den prehospitala vården. Bolaget ökar sin marknadsnärvaro på huvudmarknaderna Norden och Storbritannien genom nya produktsegment samt en utbyggd försäljningsorganisation med syfte att öka försäljningen och säkerställa tillväxt. Därtill har bolaget inlett en geografisk expansion på ett antal strategiskt utvalda marknader. För att ytterligare driva tillväxt och ökad försäljning, framför allt på huvudmarknaderna Norden och Storbritannien, kommer bolaget att satsa på försäljning av MobiMed till nya kundsegment, så som kommunal äldreomsorg och olika typer av primärvårdsenheter. Utöver detta undersöker och utvärderar bolagets styrelse kontinuerligt partnerskap som ytterligare kan stärka bolagets position på marknaden.

Det är för bolaget och dess aktieägare av grundläggande betydelse att dessa riktlinjer i ett kort- och långsiktigt perspektiv skapar goda förutsättningar att attrahera och behålla skickliga medarbetare. Syftet med riktlinjerna är att skapa ökad transparens i ersättningsfrågor och genom relevanta ersättningsstrukturer skapa incitament för ledande befattningshavare, att verkställa strategiska planer och leverera goda operativa resultat för att stödja bolagets affärsstrategi samt långsiktiga intressen. För att uppnå detta är det viktigt att vidmakthålla marknadsmässiga och konkurrenskraftiga villkor till de ledande befattningshavarna.

Ersättning och ersättningsformer

Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt bestå av en fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner. En sådan kombination av ersättning ger möjlighet till både en kort och långsiktig målstyrning och verkar också för måluppfyllelse. Nedan beskrivs de olika former av ersättning som kan komma att betalas ut.

Fast lön

Utgångspunkten för ersättning till ledande befattningshavare är att ersättning utgår i form av en marknadsmässig fast lön som ska vara individuellt fastställd utifrån befattning, kompetens, erfarenhet och prestation. Revidering av den fasta lönen sker årsvis.

Rörlig ersättning

Styrelsen kan efter beredning i bolagets ersättningsutskott, besluta att en ledande befattningshavare ska kunna erhålla en rörlig ersättning som ska bestämmas utifrån följande målkriterier:

(a) utifrån uppfyllelsen av i förväg uppställda målkriterier på koncern- och individnivå med beaktande av bolagets affärsstrategi och ekonomiska och verksamhetsmässiga utveckling i form av resultatbaserade målrelaterade till omsättning och rörelseresultat eller andra finansiella nyckeltal samt

(b) med beaktande av berörd befattningshavares personliga utveckling.

Mätperioden för rörlig ersättning är både kvartalsvis och kalenderårsvis. Den rörliga ersättningen skall sammantaget beloppsmässigt inte kunna överstiga 50 procent av den fasta lön som utbetalats till berörd befattningshavare under aktuellt kalenderår. Vidare är den rörliga ersättning som kan utgå ett kvartal begränsat till högst 50% av den rörliga ersättning som kan utgå baserat på måluuppfyllelsen aktuellt kvartal.

När mätperioden för bedömningen angående huruvida de förutbestämde målen är uppfyllda har avslutats, ska VD bedöma i vilken utsträckning målen är uppfyllda. För VD bedömer ersättningsutskottet i vilken utsträckning målen är uppfyllda. Såvitt avser resultatmålen så sker bedömningen utifrån senast offentliggjorda finansiella information avseende aktuellt kvartal respektive kalenderår och utbetalning sker i samband med utbetalning av den fasta lönen därefter. Utbetalning sker enbart om den ledande befattningshavaren är anställd då utbetalning sker.

Bolaget har inte några uppskovsperioder. Bolaget skall ha rätt att återkräva rörlig ersättning om en utbetalning grundat sig på information som senare visat sig vara uppenbart felaktig.

Aktiebaserat incitamentsprogram

I syfte att skapa ytterligare incitament samt stärka långsiktighet i beslutfattande och måluuppfyllelse kan styrelsen i förekommande fall föreslå stämman att besluta om aktiebaserat incitamentsprogram. För närvarande finns inget utestående aktiebaserat incitamentsprogram.

Pension

Pensionsvillkor ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden samt individuellt anpassade med hänsyn till respektive befattningshavares särskilda kompetens och anpassade till bolagets kostnader. Pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämda. Huvudregeln är att

rörlig kontantersättning inte skall vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta delen av ersättningen. Pensionsålder för ledande befattningshavare är 65 år.

För ytterligare information angående pensionsvillkoren se not 5 i Årsredovisningen för 2023.

Övriga förmåner

Förmåner utöver lön och pension utgår för samtliga ledande befattningshavare i form av sjukvårdsförsäkring och i vissa fall med tjänstebil. Dessa förmåner ska utgöra en mindre del av den totala kompensationen och överensstämmer med vad som är marknadsmässigt brukligt. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta delen av ersättningen.

Villkor vid uppsägning m.m.

Villkor om konkurrensförbud finns för VD, CFO, försäljningschef, utvecklingschef, produktchef, marknads- och kommunikationschef och supportchef. För CFO, försäljningschef, utvecklingschef, produktchef, marknads- och kommunikationschef och supportchef ersätter Ortivus, under maximalt 1 år, mellanskillnaden av senaste fasta månadslönen utbetald från Ortivus och den fasta lön arbetstagaren får i sin nya anställning. För VD ersätter Ortivus, under maximalt 1 år, mellanskillnaden av senaste fasta månadslönen utbetald från Ortivus och den fasta lön arbetstagaren får i sin nya anställning, dock maximalt 60% av VD:s senaste fasta månadslön.

Uppsägningstid för VD från bolagets sida är 12 månader och för övriga ledande befattningshavare 3 månader. Ingen av ledande befattningshavare har rätt till avgångsvederlag.

Lön och anställningsvillkor för övriga anställda

Vid framtagandet av detta förslag till riktlinjer 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 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 kan inrätta ett ersättningsutskott alt. besluta att hela styrelsen utgör ersättningsutskott, för beredning av ersättningsfrågor m.m. för ledande befattningshavare. Det åligger ersättningsutskottet att följa och utvärdera eventuella program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare, tillämpningen av riktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottet utvärderar även riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare och lämnar i förekommande fall förslag till styrelsen avseende revidering av riktlinjerna.

Styrelsen ansvarar för att upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år samt för att lägga fram förslaget för beslut av bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. Vid alla beslut säkerställs att intressekonflikter motverkas samt att eventuella intressekonflikter hanteras i enlighet med bolagets intressekonfliktspolicy som styrelsen antagit i syfte att åstadkomma en professionell och tydlig vägledning i fråga om intressekonflikter.

Ersättning till styrelseledamöter

Stämموvalda styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna erhålla arvode och annan ersättning för arbete som utförs för bolagets räkning, vid sidan av styrelsearbetet. För sådana tjänster ska kunna utgå ett marknadsmässigt arvode som ska godkännas av styrelsen.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt 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, dess hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inför årsstämman 2024 överensstämmer i huvudsak med de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2020, dock att vissa uppdateringar gjorts med hänsyn till ändrade förhållanden.

Övrigt

I årsredovisningen för 2023 i not 5 anges den totala ersättningen och de övriga förmåner som utgått till de ledande befattningshavarna under året.