

## **ERSÄTTNINGSPOLICY B3IT**

B3IT ("Bolaget") ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla ledande befattningshavare med kompetens och kapacitet för att genomföra strategin och uppnå de uppsatta finansiella och kvalitativa målen i Bolagets affärsplan. Marknadsmässighet ska vara den övergripande principen för lön och annan ersättning inom B3IT. Ersättning till ledande befattningshavare ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller motverka B3ITs långsiktiga intressen.

Styrelsen föreslår och årsstämman fastställer principer för ersättning och övriga villkor för koncernledningen i B3IT Management AB (publ) och dess dotterbolagschefer, nedan benämnda "Ledande befattningshavare".

Styrelsen beslöt datum som ovan att tills vidare anta en ersättningspolicy innebärande att Ledande befattningshavare ska erbjudas en ersättning enligt följande principer. Policyn ska föreläggas årsstämma för beslut.

### **Fast och rörlig ledningsersättning**

- 1) För respektive individ fastställs en målnivå för årlig bruttoersättning. Denna ska vara marknadsmässig och baserad på den Ledande befattningshavares ansvar, erfarenhet och prestation.
- 2) Denna bruttoersättning består av fast och rörlig ersättning. Den rörliga delen kan variera med upp till +/- 30% av målnivån och ska huvudsakligen baseras på bolagets (respektive dotterbolags) eller koncernens resultat. Maximalt utfall av den rörliga delen är 30% av målnivån för bruttoersättning. För bolagets CFO ska bruttoersättning vara fast.
- 3) Fast och rörlig bruttoersättning disponeras av respektive individ i enlighet med bolagets policies, och ska täcka
  - a. Lön + sociala avgifter och semesterersättning
  - b. Pension och därtill relaterad särskild löneskatt
  - c. Ev. sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring etc.

- d. Övriga förmåner såsom tjänstebil
- e. Fortbildning, hjälpmedel i tjänsten m.m.

Med denna modell uppnår Bolaget

- 1) En god transparens, kontroll och förutsebarhet vad gäller ledningskostnader
- 2) Möjlighet att stimulera till goda prestationer
- 3) Ett högre attraktionsvärde som arbetsgivare, med den frihet som erbjuds respektive individ
- 4) En samstämmighet med den modell som råder för anställda konsulter i Bolaget

### **Uppsägningsvillkor**

För Ledande befattningshavare gäller normalt sex månaders uppsägningstid oavsett om den sker på den anställdes eller företagets initiativ.

### **Roller**

Styrelsens ersättningsutskott tar fram underlag för till styrelsen avseende riktlinjer för lön och annan ersättning för Ledande befattningshavare enligt ovan. Styrelsen lägger fram förslag därom till Bolagets årsstämma.

Styrelsens ersättningsutskott föreslår, och styrelsen fattar beslut om ersättningsvillkor för verkställande direktören. För övriga Ledande befattningshavare tillämpas "farfarsprincipen".

Ersättningsutskottet och styrelsen ska årligen värdera om man till stämman ska föreslå aktierelaterade incitamentsprogram.

Bolagets revisor ska årligen granska tillämpningen av denna policy enligt tillämpliga bestämmelser. Revisorns rapport ska avlämnas till styrelsen och framläggas på årsstämman när och om så erfordras enligt lag eller noteringsregler.

Styrelsen får frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.