

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Riktlinjerna avser ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare vilka är VD och de personer som ingår i bolagets koncernledning, nedan gemensamt kallade "ledande befattningshavare". Riktlinjerna omfattar även eventuell ersättning till styrelseledamöter (i den mån de erhåller ersättning för tjänster utförda åt koncernen utanför styrelseuppdraget). Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Wise Groups affärsidé är att erbjuda specialistkompetens inom HR-området. Med Wise Groups spetskompetens blir koncernen en attraktiv utvecklingspartner för kunderna. Wise Group är ett tillväxtföretag där kultur och ledarskap genomsyras av fokus på tillväxt och entreprenörskap. Koncernen anställer medarbetare som tänker och agerar utifrån detta synsätt.

En framgångsrik implementering av affärsstrategin och tillvaratagandet av Wise Groups långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att koncernen kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att koncernen kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig kontanterersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Ledande befattningshavare ska erbjudas en marknadsmässig compensation som ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Ersättningen ska bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver och oberoende av dessa riktlinjer fatta beslut om incitamentsprogram baserade på aktier eller aktierelaterade instrument.

Fast grundlön

Ledande befattningshavare ska ha en trygg och i jämförelse med marknaden attraktiv grundlön i form av en fast kontant månadslön som avtalas att gälla tills vidare och är föremål för årlig lönerevision. Grundlönen utgör ersättning för en engagerad arbetsinsats på hög professionell nivå som skapar mervärden för Wise Groups kunder, ägare och medarbetare.

Rörlig ersättning

Ledande befattningshavare ska utöver grundlönen kunna erbjudas en kortsiktig rörlig ersättning relaterad till uppnådda resultatmål vilket syftar till att främja koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Den rörliga ersättningen kan som mest uppgå till ett belopp motsvarande sex månaders fast grundlön.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning ska kunna mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning avslutats ska det bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts innan utbetalning sker och anställningsavtal reglerar ej särskilt möjligheten att återkräva utbetald rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen för VD och ledande befattningshavare

ska baseras på de individuella mål som föreslås av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

Pensionsförmåner och övriga förmåner

Pensionsrätt för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska gälla från tidigast 65 års ålder. För den verkställande direktören avsätts ett belopp motsvarande ITP 1. Liv- och sjukförsäkring utgår vid bolagets vid var tid gällande policy.

Andra ledande befattningshavare har rätt till pensionsförmåner om max 25 procent (exklusive löneskatt) av den årliga grundlönen. Pensionsavtal tecknas enligt gällande lokala regler för det land där den ledande befattningshavaren är bosatt. Samtliga pensionsförmåner är premiebestämda och inte villkorade av framtida anställning inom Wise Group.

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Det samlade värdet av dessa förmåner ska dock utgöra en mindre del av den totala ersättningen.

Upphörande av anställning

Ömsesidig uppsägningstid för verkställande direktören är sex månader. Vid uppsägning från företagets sida utgår inget avgångsvederlag. Ömsesidig uppsägningstid för ledande befattningshavare är tre till sex månader. Rätt till lön och andra förmåner bibehålls under uppsägningstiden.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för koncernens 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.

Ersättning för styrelseledamöters uppdrag utöver styrelsearbete

I den mån styrelseledamot utför arbete för Wise Groups räkning, utöver styrelsearbetet, ska ett marknadsmässigt konsultarvode för sådant arbete kunna utgå till styrelseledamot eller till av styrelseledamot kontrollerat bolag.

Beslutsprocessen

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga förändringar av riktlinjerna, dock minst 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 program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor

närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

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, 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.

Översyn av riktlinjerna

Inför årsstämman 2024 har styrelsen i förslaget till ersättningsriktlinjer utvecklat riktlinjernas tillämplighet vad gäller ersättning för styrelseledamöters uppdrag utöver styrelsearbete. Vidare ska ledande befattningshavare som inte har en direkt försäljningspåverkande befattning kunna erbjudas rörlig ersättning och VD ska istället för en pensionsavsättning motsvarande ett belopp om 25 procent av årlig grundlön erhålla ett belopp motsvarande ITP 1. Inga särskilda synpunkter avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har mottagits från aktieägare.

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare antogs vid årsstämman den 16 maj 2024 att gälla tills vidare intill dess att annat beslutas av bolagsstämman.