

Ersättningsrapport för ContextVision AB (publ) 2022

Att framläggas på årsstämman 2023

Inledning

I denna rapport beskrivs hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i ContextVision AB, vilka antogs av årsstämman 2020, har tillämpats för räkenskapsåret 2022. Rapporten ger information om ersättningar till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med den svenska aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Personal) i Årsredovisningen för 2022.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen, då ersättning till dessa beslutas årligen av årsstämman. Information om ersättningar till styrelsen för 2022 finns i not 5 (Personal) i årsredovisningen.

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2020, och tillämpningen av dessa beskrivs i Årsredovisningen för 2022.

Bolagets utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-8 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

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. Bolagets riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Bolagets affärsstrategi finns närmare beskriven i årsredovisningen.

Ersättning till ledande befattningshavare får enligt riktlinjerna bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension samt övriga sedvanliga förmåner som till exempel sjukvårdsförsäkring, livförsäkring och bilförmån. Sammanlagd kostnad för förmåner får uppgå till högst 15 procent av den fasta lönen.

Riktlinjerna finns i not 5 (personal) i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 gjort avvikelser från de riktlinjer för ledande befattningshavare som antogs av bolagsstämman 2020 med motiveringen att i processen för att finna en ny VD har bolaget insett begränsningarna med maximalt 10% rörlig ersättning samt sex månaders avgångsvederlag. För att få rätt kandidat och inte för höga fasta kostnader beslutade ContextVision om en större rörlig del om max 35% samt tolv månaders avgångsvederlag och därmed frångå riktlinjerna. Bolaget kommer föreslå stämman om en ändring av riktlinjer till ledande befattningshavare för att återspegla detta. Revisorns yttrande om bolagets efterlevnad av riktlinjerna kommer att finnas tillgänglig på ContextVision's hemsida senast tre veckor före årsstämman 2023.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har inte beslutat införa några långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Tillämpning av prestationskriterier

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett eller flera år. Den rörliga ersättningen ska vara begränsad i maximal årlig utbetalning och uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga lönen. Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning 2022 har valts för att sammanlänka verkställande direktörens intressen med aktieägarnas intressen och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterierna för 2022 har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar beaktats. Bolaget har inte avtalat om möjlighet att återkräva rörliga ersättningar.

Tabell 1 Löner och ersättningar till verkställande direktören 2022 (TSEK)

Datum	Befattningshavare	Fast ersättning ¹	Rörlig ersättning ²	Ej utbetald rörlig ersättning ³	Övriga ersättningar och förmåner ⁴	Pensionskostnader	Summa
1 januari - 31 juli	Interim vd Ola Lindblad	810	237	18	6	211	1 282
1 augusti - 31 december	vd Gerald Pötzsch	800	-	241	2	146	1 189
Summa		1 610	237	259	8	357	2 471

1. Inklusive semesterersättning
2. Rörlig ersättning hänförlig till 2022 och utbetald under 2022
3. Avser beräknad rörlig ersättning för 2022, för utbetalning under 2023
4. Sjukvårdsförsäkring, Liv & Olycksfallsförsäkring

Jämförbar information avseende ersättning och bolagets utveckling

Tabell 2 Förändringar i ersättning och bolagets förvaltningsresultat (TSEK)

TSEK	2022	2021
Ersättning till vd*	2 212	2 874
Koncernens rörelseresultat, kvarvarande och avvecklad verksamhet	36 613	-9 044
Ersättning per anställd**	927	1 004

* Ej utbetald rörlig ersättning har inte medräknats

** Från fortsatta och avvecklade verksamheten. Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen

Styrelsen den 29 mars 2023