

Ersättningsrapport 2020 – Medicover AB (publ)

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur Medicover AB (publ):s ("Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman den 30 april 2020 ("Årsstämman 2020") inklusive koncernledningen, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till Bolagets verkställande direktör ("VD") samt en sammanfattning av Bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ aktiebolagslagen (2005:551) och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med kraven i 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 31 på sidorna 98-99 i Bolagets årsredovisning för 2020 ("Årsredovisningen 2020").

Bolagets styrelse har etablerat ett ersättningsutskott. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 57-69 i Årsredovisningen 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas för 2020 i not 31 på sidorna 98-99 i Årsredovisningen 2020. VD:n är styrelseledamot i Bolaget, men är inte berättigad till någon ersättning i den kapaciteten.

Utveckling under 2020

VD:n, Fredrik Rågmark, sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i Årsredovisningen 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Enligt Ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade, kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling. Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå, och förutsatt att ersättningen utgår för vissa särskilda syften.

Ersättningsriktlinjerna som antogs på Årsstämman 2020 finns på sidorna 49-50 i Årsredovisningen 2020. Bolaget har under 2020 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 Ersättningsriktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets webbplats <https://www.medicover.com/sv/finansiell-information/bolagsstyrning>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har Medicover AB (publ):s bolagsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram samt beslutat avseende ersättning till styrelsen.

Total ersättning under 2020 (VD)

Tabell 1 – Total ersättning till VD (EUR) (1)

Fredrik Rågmark, VD	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad (5)	5 Total ersättning	6 Andel fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön / arvode	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
VD, Medicover AB (publ)	2020	45 858 (2)(3)	7 578 (4)	0	0	0	0	53 436	100 % / 0 %
Medlem av Supervisory Board, ABC Medicover Holdings B.V.	2020	38 499 (6)	0	0	0	0	0	38 499	100 % / 0 %
Managing Director, Synevo GmbH	2020	462 540 (7)	0	225 000 (10)	0	0	7 700	695 240	68 % / 32 %
Medlem av Supervisory Board, Medicover sp. z o.o.	2020	101 168 (8)	0	0	0	0	0	101 168	100 % / 0 %
Medlem av Supervisory Board, Invimed-T sp. z o.o.	2020	22 500 (9)	0	0	0	0	0	22 500	100 % / 0 %
TOTALT:								910 843	75 % / 25 %

(1) Förutom kolumnen "Flerårig rörlig ersättning", så redovisar tabellen ersättning som har intjänats under 2020. Flerårig rörlig ersättning rapporteras om den har intjänats under 2020 i enlighet med kolumn 8 i tabell 2 nedan. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år. Belopp som utbetalats i SEK men som anges i EUR har omräknats baserat på en växelkurs om EUR/SEK 10,471 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt).

(2) VD:n har avstått SEK 126 713 av sin lön om SEK 597 300 för året 2020 p.g.a. covid-19-krisen.

(3) Inklusive semesterersättning om SEK 9 593.

(4) SEK 4 378 privat sjukvårdsförsäkring och EUR 7 160 gruppliv- och invaliditetsförsäkring.

(5) Lagstadgade statliga pensionsavgifter för bolaget (Synevo GmbH)

(6) VD:n har avstått EUR 11 501 av sitt arvode om EUR 50 000 för året 2020 p.g.a. covid-19-krisen.

(7) VD:n har avstått EUR 148 320 av sitt arvode om EUR 610 860 för året 2020 p.g.a. covid-19-krisen.

(8) VD:n har avstått EUR 50 584 av sitt arvode om EUR 151 752 för året 2020 p.g.a. covid-19-krisen.

(9) VD:n har avstått EUR 7 500 av sitt arvode om EUR 30 000 för året 2020 p.g.a. covid-19-krisen.

(10) Diskretionär bonus godkänd av Bolagets styrelse, upplupen under 2020 och utbetalas 2021.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget har infört fyra långfristiga prestationsbaserade aktieprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Medicoverkoncernen baserade på beslut av bolagsstämmor under 2017-2020 (envar av de fyra programmen, en "Plan").

Syftet med Planerna är att skapa förutsättningar för att motivera och behålla kompetenta nyckelpersoner i Medicoverkoncernen, främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet, samt att öka samstämmigheten mellan medarbetarnas och Bolagets målsättningar samt höja motivationen till att nå och överträffa Medicovers finansiella mål genom att länka prestationsmålen till Medicoverkoncernens EBITDA-tillväxt under en femårsperiod. Planen 2020 har utformats baserat på att det är önskvärt att ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Medicoverkoncernen är aktieägare i Bolaget.

Deltagande i Planerna förutsätter en privat investering i aktier i Bolaget, så kallade sparaktier, som antingen kan ske genom förvärf av befintliga aktier i Bolaget eller så kan redan innehavda aktier användas som sparaktier. Deltagare som behåller sina sparaktier och sin anställning i Medicoverkoncernen erhåller vid intjänandeperiodens utgång utan kostnad upp till åtta B-aktier i Bolaget, så kallade prestationsaktier, för varje sparaktie under Planen. Förutsättningen är att vissa på förhand fastställda resultatvillkor, som baseras på koncernens EBITDA- (före IFRS 16 för Planerna 2017 och 2018), EBITDAaL- (Planen 2019) eller EBITDA- (Planen 2020) tillväxt för en femårsperiod, uppfylls. Om minimiprestationsvillkoret inte har uppfyllts utgår inga prestationsaktier vid intjänandeperiodens slut. Om det maximala prestationsvillkoret är uppfyllt

erhåller deltagaren 100 % av prestationsaktierna. Om uppnådda prestationsvillkor är lägre än maximum men högre än minimum erhåller deltagaren en till åtta prestationsaktier, linjärt fördelat. För att säkerställa en likriktning av deltagarnas och aktieägarnas intressen kommer Medicover att kompensera deltagarna för lämnade utdelningar under perioden genom att öka det antal prestationsaktier som respektive deltagare kan erhålla.

Ytterligare information om Planerna finns i not 32 på sidorna 99-100 i Årsredovisningen 2020.

Medicover AB (publ) har inga andra utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram.

Aktieprogram (VD)

VD:n är deltagare i var och en av de fyra Planerna såsom anges i tabell 2 nedan. Prestationsperioden under respektive Plan löper fortfarande och intjänande har ännu inte skett under någon av Planerna.

Tabell 2 – Aktieprogram (VD)

Befattningshavarens namn, position	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret*					
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans	Under året		Utgående balans		
						6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade	8 Intjänade	9 Föremål för prestationsvillkor	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	11 Föremål för inläsningsperiod
Fredrik Rågmark, VD	Planen 2017	01/01/2017-31/12/2021	31/03/2017	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2022	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2022	148 000	0	0	148 000	0	0
	Planen 2018	01/01/2018-31/12/2022	26/04/2018	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2023	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2023	180 000	0	0	180 000	0	0
	Planen 2019	01/01/2019-31/12/2023	03/05/2019	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2024	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2024	180 000	0	0	180 000	0	0
	Planen 2020	01/01/2020-31/12/2024	30/04/2020	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2025	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2025	0	180 000**	0	180 000	0	0
TOTALT:						508 000	180 000	0	688 000	0	0

* Tabellen visar det maximala antalet prestationsaktier som VD:n kan ha rätt till om alla villkor uppfylls. Sparaktier, i vilka VD har investerat privat för att kvalificera för deltagande i Planerna är inte inkluderade i tabellen. Under 2020 har inga förändringar skett i Planerna 2017, 2018 och 2019. VD:n deltog med 18 500 sparaktier i Planen 2017 och 22 500 sparaktier i var och en av Planen 2018, 2019 respektive 2020. För varje sparaktie som investeras och innehas enligt respektive Plan får deltagaren rätt att erhålla upp till åtta prestationsaktier i slutet av intjänandeperioden, innebärandes ett maximalt utfall om 148 000 prestationsaktier under Planen 2017 och ett maximalt utfall om 180 000 prestationsaktier under var och en av Planen 2018, 2019 och 2020, vilka tilldelas som B-aktier i Bolaget. Värde på varje deltagares rättigheter enligt respektive Plan får dock högst uppgå till fem gånger deltagarens årliga bruttolön, och om värdet överstiger detta tak kommer antalet prestationsaktier att minskas proportionerligt. För mer information om prestationsvillkoren och utfall vid olika nivåer av Medicovers genomsnittliga årliga EBITDA-tillväxt (CAGR) (före IFRS 16 för Planerna 2017 och 2018), EBITDAaL- (Planen 2019) eller EBITDA- (Planen 2020) hänvisas till not 32 på sidorna 99-100 i Årsredovisningen 2020. Värde på varje deltagares rättigheter enligt programmet får dock högst uppgå till fem gånger deltagarens årliga bruttolön, och om värdet överstiger detta tak kommer antalet prestationsaktier att minskas proportionerligt.

** Värde i intervallet kSEK 0-17,910 utvisande minimal till maximal utgång med noll till upp till åtta prestationsaktier, beräknat utifrån marknadsvärdet per aktie (stängningskurs) på datumet för tilldelning av potentiella aktierätter (SEK 99,50) multiplicerat med antalet potentiella aktierätter (180 000).

Efterlevnad av ersättningsriktlinjer och tillämpning av prestationskriterier

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är 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 total ersättning. Den totala ersättningen till VD:n under 2020 har följt Ersättningsriktlinjerna.

VD:n deltar inte i Bolagets kortfristiga årliga incitamentsprogram (STI), men VD:n erhåller en diskretionär bonus om EUR 225 000 för 2020.

VD:n deltar i samtliga fyra Planer. Vid utgången av 2020 löpte prestationsperioden fortfarande under respektive Plan och intjänande hade ännu inte skett under någon av Planerna.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Då detta dokument utgör den första ersättningsrapporten som Bolaget upprättar anges i tabellen nedan endast information avseende räkenskapsåret 2020.

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (EUR)*

Årlig förändring	RR 2020
Befattningshavarens ersättning	
Ersättning till VD	910 843**
Bolagets prestation	
Koncernens rörelseresultat (EBIT)***	61 348 361
Koncernens EBITDA****	157 519 024
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i bolaget	
Anställda i Bolaget*****	118 767

* Belopp som utbetalats i SEK men som anges i EUR har omräknats baserat på en växelkurs om EUR/SEK 10,471 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt).

** Total ersättning till VD:n i enlighet med kolumn 5 i tabell 1 ovan.

*** Resultat före ränta och skatt.

**** Resultat före räntor, övriga finansiella intäkter och kostnader, skatt, avskrivningar på materiella och immateriella tillgångar och nedskrivningar, övriga intäkter/kostnader och andel i intresseföretag.

***** Exklusive medlemmar i koncernledningen. Dock ingår ersättning avseende en tidigare medlem i koncernledningen i ovan nämnda siffra för större delen av 2020. Ersättningarna består av grundlön / arvode, övriga förmåner, rörlig ersättning, extraordinära poster och pensionskostnad, vilket är samma som ingår i ersättning till VD (Tabell 1). Den genomsnittliga ersättningen har beräknats genom att totala ersättningar har dividerats med antalet heltidsanställda i Medicover AB (publ), exklusive medlemmar i koncernledningen.

Stockholm i mars 2021
Medicover AB (publ)
Styrelsen