The English version is an unofficial in-house translation. In case of any discrepancy between the Swedish version and the English version, the Swedish version shall prevail.

Ersättningsrapport 2022 – Medicover AB (publ)

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur Medicover AB (publ):s ("Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman den 27 april 2022 ("Årsstämman 2022") inklusive koncernledningen, tillämpades under år 2022. 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 32 på sidorna 130-131 i Bolagets årsredovisning för 2022 ("Årsredovisningen 2022").

Bolagets styrelse har etablerat ett ersättningsutskott. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 87-99 i Årsredovisningen 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas för 2022 i not 32 på sidorna 130-131 i Årsredovisningen 2022. VD:n är styrelseledamot i Bolaget, men är inte berättigad till någon ersättning i den kapaciteten.

Ersättningsrapporten för räkenskapsåret 2021 som styrelsen upprättade inför Årsstämman 2022 godkändes av Årsstämman 2022.

Utveckling under 2022

VD:n, Fredrik Rågmark, sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i Årsredovisningen 2022.

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 2022 finns i not 32 på sidorna 130-131 i Årsredovisningen 2022. Bolaget har under 2022 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 2022 (VD)

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

Fredrik Rågmark, VD	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andel fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön / arvode	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
VD, Medicover AB (publ)	2022	66 359 (b)	412 (c)	0	0	0	0	66 771	100 % / 0 %
Medlem av Supervisory Board, ABC Medicover Holdings B.V.	2022	63 499	0	0	0	0	0	63 499	100 % / 0 %
Managing Director, Synevo GmbH	2022	679 596	0	0	2 282 428 (d)	0	7 868 (e)	2 969 892	23 % / 77 %
Medlem av Supervisory Board, Medicover sp. z o.o.	2022	151 752	0	0	0	0	0	151 752	100 % / 0 %
Medlem av Supervisory Board, Invimed-T sp. z o.o.	2022	30 000	0	0	0	0	0	30 000	100 % / 0 %
Medlem av styrelsen, Medicover Holding S.A.	2022	22 500	7 958 (f)	0	0	0	0	30 458	100 % / 0 %
							TOTALT:	**3 312 372**	**31 % / 69 %**

(a) Förutom kolumnen "Flerårig rörlig ersättning", så redovisar tabellen ersättning som har intjänats under 2022. Flerårig rörlig ersättning rapporteras om den har intjänats under 2022 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 10,627 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt).

(b) Inklusive semesterersättning om SEK 14 821.

(c) SEK 4 378 privat sjukvårdsförsäkring.

(d) Värde om SEK 30 622 392 i enlighet med kolumn 8 i tabell 2 nedan, beräknat utifrån marknadsvärdet per aktie (stängningskurs) på datumet för iintjänande (27 april 2022) kolumn 4 i tabell 2 nedan (SEK 160.00) multiplicerat med antalet prestationsaktier inklusive kompensationsaktier för utdelningar (151 596). Värdet i SEK men som här anges i EUR har omräknats baserat på en växelkurs om EUR/SEK 10,627 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt).

(e) Lagstadgade statliga pensionsavgifter för bolaget (Synevo GmbH).

(f) EUR 7 958 gruppliv- och invaliditetsförsäkring.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget har infört sex långfristiga prestationsbaserade aktieprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Medicoverkoncernen baserade på beslut av bolagsstämmor under 2017-2022 (envar av de sex 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. Planerna 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 förvärv 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- (Planerna 2020,

2021 och 2022) 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.

Under 2022 gick prestationsperioden ut och intjänande skedde under Planen 2017, där det maximala resultatvillkoret uppfylldes och maximal tilldelning av prestationsaktier skedde (d.v.s. åtta B-aktier i Bolaget för varje sparaktie under Planen) och en faktor om 1,0642 % tillämpades som kompensation för lämnade utdelningar.

Ytterligare information om Planerna finns i not 33 på sidan 132 i Årsredovisningen 2022.

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

Aktieprogram (VD)

VD:n är deltagare i var och en av de sex Planerna såsom anges i tabell 2 nedan. Under 2022 gick prestationsperioden ut och intjänande skedde under Planen 2017, där det maximala resultatvillkoret uppfylldes och maximal tilldelning av prestationsaktier skedde. För de övriga fem Planerna (Planerna 2018-2022) löper prestationsperioden fortfarande och intjänande har ännu inte skett under någon av de fem Planerna.

Tabell 2 – Aktieprogram (VD)

Befattnings-havarens namn, position	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret*					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1 Programmets namn	2 Prestations-period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inlåsnings-period	6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade	8 Intjänade	9 Föremål för prestations-villkor	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	11 Föremål för inlåsnings-period
Fredrik Rågmark, VD	Planen 2017	01/01/2017-31/12/2021	31/03/2017	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2022 (27 april 2022)	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2022 (27 april 2022)	150 000	1 596****	151 596***	0	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	180 000	0	0	180 000	0	0
	Planen 2021	01/01/2021-31/12/2025	29/04/2021	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2026	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2026	180 000	0	0	180 000	0	0
	Planen 2022	01/01/2022-31/12/2026	27/04/2022	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2027	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2027	0	180 000**	0	180 000	0	0
					TOTALT:	**870 000**	**181 596**	**151 596**	**900 000**	**0**	**0**

* Tabellen visar det antalet prestationsaktier som VD:n kan ha rätt till om alla villkor uppfylls. Sparaktier, i vilka VD har investerat privat för att kvalifcera för deltagande i Planerna är inte inkluderade i tabellen. Slutlig tilldelning kommer att ökas baserat på en utdelningskompensationsfaktor för att kompensera för utdelningar beslutade under intjänandeperioden och faktorn fastställs det datum då rättigheterna intjänas. VD:n deltog med 18 750 sparaktier i Planen 2017 och 22 500 sparaktier i var och en av Planen 2018, 2019, 2020, 2021 respektive 2022. 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 150 000 prestationsaktier under Planen 2017 och ett maximalt utfall om 180 000 prestationsaktier under var och en av Planen 2018, 2019, 2020, 2021 och 2022, vilka tilldelas som B-aktier i Bolaget. Värdet på varje deltagares rättigheter enligt respektive Plan får dock högst uppgå till tio gånger deltagarens årliga bruttolön (Årsstämman 2021 beslutade att även för Planerna 2017, 2018, 2019 och 2020 höja begränsningen från tidigare gällande fem gånger till tio gånger deltagarens årliga bruttolön baserat på lönen vid ttidpunkten för inbjudan till respektive Plan) 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- (Planerna 2020, 2021 och 2022)

hänvisas till not 33 på sidan 132 i Årsredovisningen 2022. Notera att det i ersättningsrapporterna för 2020 och 2021 felaktigt angavs 148 000 aktierättigheter (kolumn 6) under Planen 2017 och att det korrekta antalet anges i tabellen ovan (150 000 aktierättigheter plus 1 596 aktier för att kompensera för utdelningar).

** Värde i intervallet kSEK 0-28 800 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 160,00) multiplicerat med antalet potentiella aktierätter (180 000).

*** Värde om SEK 24 255 360 beräknat utifrån marknadsvärdet per aktie (stängningskurs) på datumet för iintjänande enligt kolumn 4 (SEK 160,00) multiplicerat med antalet prestationsaktier inklusive kompensationsaktier för utdelningar (151 596).

**** Faktor för utdelningskompensation för perioden 2017 till och med 27 april 2022.

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 2022 har följt Ersättningsriktlinjerna.

VD:n deltar inte i Bolagets kortfristiga årliga incitamentsprogram (STI) och VD:n erhåller inte heller någon annan kortfristig rörlig ersättning för 2022.

VD:n deltar i samtliga sex Planer. Under 2022 har prestationsperioden gått ut och intjänande skett under Planen 2017. Vid utgången av 2022 löpte prestationsperioden fortfarande under de övriga fem Planerna (Planerna 2018-2022) och intjänande hade ännu inte skett under någon av de fem Planerna.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Då detta dokument utgör den tredje ersättningsrapporten som Bolaget upprättar anges i tabellen nedan endast information avseende räkenskapsåren 2020, 2021 och 2022.

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

Årlig förändring	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2022
Befattningshavarens ersättning			
Ersättning till VD	+57 172 (+6,3 %)	+2 344 357 (+242,2 %)	3 312 372**
Bolagets prestation			
Koncernens rörelseresultat (EBIT)***	+98 057 403 (+159,8 %)	-103 877 218 (-65,2 %)	55 528 546
Koncernens EBITDA****	+112 896 783 (+71,7 %)	-53 003 653 (-19,6 %)	217 412 154
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i bolaget			
Anställda i Bolaget*****	+8 767 (+7,4 %)	-15 585 (-12,2 %)	111 947

* Belopp som utbetalats i SEK men som anges i EUR har omräknats baserat på en växelkurs om EUR/SEK 10,627 (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. 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 2023
Medicover AB (publ)
Styrelsen