

Ersättningsrapport 2024 – Medicover AB (publ)

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur Medicover AB (publ):s ("Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman den 26 april 2024 ("Årsstämman 2024") inklusive koncernledningen, tillämpades under år 2024. 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 7 på sidorna 126-127 i Bolagets årsredovisning för 2024 ("Årsredovisningen 2024").

Bolagets styrelse har etablerat ett ersättningsutskott. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 110-112 i Årsredovisningen 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas för 2024 i not 7 på sidorna 126-127 i Årsredovisningen 2024. VD:n är styrelseledamot i Bolaget, men är inte berättigad till någon ersättning i den kapaciteten.

Ersättningsrapporten för räkenskapsåret 2023 som styrelsen upprättade inför Årsstämman 2024 godkändes av Årsstämman 2024.

Utveckling under 2024

VD:n, Fredrik Rågmark, sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-8 i Årsredovisningen 2024.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Enligt Ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantärsättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantärsättningen 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 2024 finns i not 7 på sidorna 126-127 i Årsredovisningen 2024. Bolaget har under 2024 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 2024 (VD)

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

Fredrik Rågmark, VD	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extra-ordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andel fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön / arvode	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
VD, Medicover AB (publ)	2024	65 294 ⁽²⁾	383 ⁽³⁾	0	0	0	0	65 677	100 % / 0 %
Medlem av Supervisory Board, ABC Medicover Holdings B.V.	2024	68 000	0	0	0	0	0	68 000	100 % / 0 %
Managing Director, Synevo GmbH	2024	704 346	0	0	0	0	8 426 ⁽⁵⁾	712 772	100 % / 0 %
Medlem av Supervisory Board, Medicover sp. z o.o.	2024	166 752	0	0	1 723 465 ⁽⁴⁾	0	0	1 890 217	9 % / 91 %
Medlem av Supervisory Board, Invimed-T sp. z o.o.	2024	30 000	0	0	0	0	0	30 000	100 % / 0 %
Medlem av styrelsen, Medicover Holding S.A.	2024	70 000	8 090 ⁽⁶⁾	0	0	0	0	78 090	100 % / 0 %
TOTALT:								2 844 756	39 % / 61 %

⁽¹⁾ Förutom kolumnen "Flerårig rörlig ersättning", så redovisar tabellen ersättning som har intjänats under 2024. Flerårig rörlig ersättning rapporteras om den har intjänats under 2024 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 11,431 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt).

⁽²⁾ Inklusive semesterersättning om SEK 12 236.

⁽³⁾ SEK 4 378 privat sjukvårdsförsäkring.

⁽⁴⁾ Värde om SEK 19 700 923 i enlighet med kolumn 8 i tabell 2 nedan, beräknat utifrån marknadsvärdet per aktie (stängningskurs) på datumet för intjänande (26 april 2024) kolumn 4 i tabell 2 nedan (SEK 161,0) multiplicerat med antalet prestationsaktier inklusive kompensationsaktier för utdelningar (122 366). Värdet i SEK men som här anges i EUR har omräknats baserat på en växelkurs om EUR/SEK 11,431 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt).

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

⁽⁶⁾ EUR 8 090 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 årsstämmor under 2019-2024 (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. I Planen 2024 har även ett prestationsmål länkat till genomsnittlig avkastning på investerat kapital under en femårsperiod (Genomsnittlig ROIC) lagts till, på samma sätt som ett sådant prestationsmål lades till i Planen som godkändes av årsstämman 2023. 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 genom att aktier som redan innehas används 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- (EBITDAaL- (för Planen 2019) eller EBITDA- (för Planerna 2020, 2021, 2022, 2023 och 2024) tillväxt för en femårsperiod, uppfylls. För Planen 2023 och Planen 2024 har även ett prestationsmål länkat till genomsnittlig avkastning på investerat kapital under en femårsperiod (Genomsnittlig ROIC) lagts till. Prestationsaktierna i Planen 2023 respektive Planen 2024 delas upp mellan dessa två oberoende mål, där 80 procent av tilldelningen relateras till EBITDA-tillväxtmålet och 20 procent av tilldelningen relateras till målet avseende Genomsnittlig ROIC. 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 (eller, vad gäller Planen 2023 respektive Planen 2024, linjärt från 0,8 till 6,4 prestationsaktier i förhållande till EBITDA-tillväxtmålet och linjärt från 0,2 till 1,6 prestationsaktier i förhållande till målet avseende Genomsnittlig ROIC). 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 2024 gick prestationsperioden ut och intjänande skedde under Planen 2019, med en genomsnittlig årlig EBITDAaL-tillväxt om 19,91 % vilket resulterande i en tilldelningsfaktor om 5,297 för prestationsaktier (d.v.s. en rätt till 5,297 B-aktier i Bolaget för varje sparaktie under Planen 2019) och en faktor om 2,6711 % tillämpades som kompensation för lämnade utdelningar.

Ytterligare information om Planerna finns i not 8 på sidorna 128-129 i Årsredovisningen 2024.

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 2024 gick prestationsperioden ut och intjänande skedde under Planen 2019 med en genomsnittlig årlig EBITDAaL-tillväxt om 19,91 %, vilket resulterande i en tilldelning av 5,297 prestationsaktier för varje sparaktie under Planen (exklusive aktier tilldelade som kompensation för lämnade utdelningar). För de övriga fem Planerna (Planerna 2020-2024) löper prestationsperioden fortfarande och intjänande har ännu inte skett under någon av de fem Planerna.

Tabell 2 – Aktieprogram (VD)

Befattningshavarens namn, position	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret ⁽¹⁾					
	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 2019	01/01/2019-31/12/2023	03/05/2019	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2024 (26 april 2024)	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2024 (26 april 2024)	180 000	3 183 ⁽⁴⁾	122 366 ⁽³⁾	0	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	180 000	0	0	180 000	0	0
	Planen 2023	01/01/2023-31/12/2027	27/04/2023	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2028	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2028	180 000	0	0	180 000	0	0
	Planen 2024	01/01/2024-31/12/2028	26/04/2024	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2029	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2029	0	180 000 ⁽²⁾	0	180 000	0	0
TOTALT:						900 000	183 183	122 366	900 000	0	0

⁽¹⁾ 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 kvalificera 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 22 500 sparaktier i var och en av Planen 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 respektive 2024. 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 180 000 prestationsaktier under var och en av Planen 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 respektive 2024 för VD:n, 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 2019 och 2020 höja begränsningen från tidigare gällande fem gånger till tio gånger deltagarens årliga bruttolön) baserat på lönen vid tidpunkten 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- (EBITDAaL- (för Planen 2019) eller EBITDA- (för Planerna 2020, 2021, 2022, 2023 respektive 2024) tillväxt (CAGR), samt för Planen 2023 respektive Planen 2024 även det tillagda prestationsvillkoret avseende Genomsnittlig ROIC, hänvisas till not 8 på sidorna 128-129 i Årsredovisningen 2024.

⁽²⁾ Värde i intervallet kSEK 0-28 980 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 161,0) multiplicerat med antalet potentiella aktierätter (180 000).

⁽³⁾ Värde om SEK 19 700 923 beräknat utifrån marknadsvärdet per aktie (stängningskurs) på datumet för intjänande enligt kolumn 4 (SEK 161,0) multiplicerat med totalt 122 366 aktier intjänande under Planen 2019 (119 183 prestationsaktier och 3 183 kompensationsaktier för utdelningar).

⁽⁴⁾ Faktor för utdelningskompensation under Planen 2019 för perioden 2019 till och med 26 april 2024.

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 2024 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 2024.

VD:n deltar i samtliga sex Planer. Under 2024 har prestationsperioden gått ut och intjänande skett under Planen 2019. Vid utgången av 2024 löpte prestationsperioden fortfarande under de övriga fem Planerna (Planerna 2020-2024) och intjänande hade ännu inte skett under någon av de fem Planerna.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabellen nedan visar jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat för räkenskapsåren 2020, 2021, 2022, 2023 och 2024.

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (EUR)⁽¹⁾

Årlig förändring	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2024
Befattningshavarens ersättning					
Ersättning till VD	+57 172 (+6,3 %)	+2 344 357 (+242,2 %)	+448 562 (+13,5 %)	-916 178 (-24,4 %)	2 844 756 ⁽²⁾
Bolagets prestation					
Koncernens rörelseresultat (EBIT) ⁽³⁾	+98 057 403 (+159,8 %)	-104 229 690 (-65,4 %) ⁽⁶⁾	+6 208 100 (+11,3 %)	+8 967 041 (+14,6 %)	70 351 215
Koncernens EBITDA ⁽⁴⁾	+112 896 783 (+71,7 %)	-53 356 125 (-19,7 %) ⁽⁶⁾	+26 732 537 (+12,3 %)	+41 116 248 (+16,9 %)	284 908 468
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i bolaget					
Anställda i Bolaget ⁽⁵⁾	+8 767 (+7,4 %)	-15 585 (-12,2 %)	+25 976 (+23,2 %)	+20 655 (+15,0 %)	158 578

⁽¹⁾ Belopp som utbetalats i SEK men som anges i EUR har omräknats baserat på en växelkurs om EUR/SEK 11,431 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt).

⁽²⁾ Total ersättning till VD:n i enlighet med kolumn 5 i tabell 1 ovan.

⁽³⁾ Resultat före ränta och skatt.

⁽⁴⁾ Resultat före räntor, övriga finansiella intäkter och kostnader, skatt, avskrivningar på materiella och immateriella tillgångar och nedskrivningar, övriga intäkter/kostnader och andel i intresseföretag.

⁽⁵⁾ 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.

⁽⁶⁾ EBIT och EBITDA för räkenskapsåret 2022 har till följd av IFRS 17 omräknats jämfört med ersättningsrapporten 2022.

Stockholm i mars 2025
Medicover AB (publ)
Styrelsen