

Ersättningsrapport 2025 – Medicover AB (publ)

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur Medicover AB (publ):s ("Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman den 29 april 2025 ("Årsstämman 2025") inklusive koncernledningen, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till Bolagets verkställande direktör ("VD"), som till och med den 30 april 2025 var Fredrik Rågmark (den "Tidigare VD:n") och som från och med den 1 maj 2025 var John Stubbington (den "Nuvarande VD:n"). Den Tidigare VD:n fortsatte i sina övriga positioner och var tillgänglig för överlämning under den resterande delen av 2025 och erhöll ersättning under hela 2025, så för den Tidigare VD:n innehåller rapporten information om dels ersättningen för VD-positionen och dels ersättningen under överlämningsperioden. Vad gäller den Nuvarande VD:n, så innehåller rapporten endast information om ersättning som han har erhållit relaterad till VD-positionen. Rapporten innehåller dessutom 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 Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

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 151-152 i Bolagets årsredovisning för 2025 ("Årsredovisningen 2025").

Bolagets styrelse har etablerat ett ersättningsutskott. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 70-82 i Årsredovisningen 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas för 2025 i not 7 på sidorna 151-152 i Årsredovisningen 2025. Den Tidigare VD:n är styrelseledamot i Bolaget, men är inte berättigad till någon ersättning i den kapaciteten.

Ersättningsrapporten för räkenskapsåret 2024 som styrelsen upprättade inför Årsstämman 2025 godkändes av Årsstämman 2025.

Utveckling under 2025

Med effekt per den 30 april 2025 lämnade Fredrik Rågmark VD-positionen och efterträddes per den 1 maj 2025 av John Stubbington som VD. John Stubbington hade fram till dess varit COO för Medicovers division Healthcare Services (och han har även haft kvar positionen som interim-COO).

Den Nuvarande VD:n, John Stubbington, sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-9 i Årsredovisningen 2025.

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 2025 finns i not 7 på sidorna 151-152 i Årsredovisningen 2025. Bolaget har under 2025 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 för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Medicoverkoncernen samt beslutat avseende ersättning till styrelsen.

Total ersättning under 2025 (VD)

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

Befattningshavarens namn, position	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				
Fredrik Rågmark, Tidigare VD⁽²⁾									
VD, Medicover AB (publ)	2025	68 117 ⁽³⁾	396 ⁽⁴⁾	0	0	0	0	68 513	100 % / 0 %
Medlem av Supervisory Board, ABC Medicover Holdings B.V.	2025	68 000	0	0	0	0	0	68 000	100 % / 0 %
Managing Director, Synevo GmbH	2025	710 096	0	0	0	0	8 984 ⁽⁵⁾	719 080	100 % / 0 %
Medlem av Supervisory Board, Medicover sp. z o.o.	2025	171 752	0	0	3 927 485 ⁽⁵⁾	0	0	4 099 237	4 % / 96 %
Medlem av Supervisory Board, Invimed-T sp. z o.o.	2025	30 000	0	0	0	0	0	30 000	100 % / 0 %
Medlem av styrelsen, Medicover Holding S.A.	2025	70 000	8 090 ⁽⁷⁾	0	0	0	0	78 090	100 % / 0 %
TOTALT:								5 062 920	22 % / 78 %
John Stubbington, Nuvarande VD									
VD, Medicover sp. z o.o.	2025	581 099 ⁽⁶⁾	15 575 ⁽⁶⁾	0	0	0	0	596 674	100% / 0%
Medlem av styrelsen, Medicover Holding S.A.	2025	66 667	4 831 ⁽⁷⁾	0	0	0	0	71 498	100% / 0%
Medlem av Supervisory Board, ABC Medicover Holdings B.V.	2025	66 666	0	0	0	0	0	66 666	100% / 0%
Medlem av Supervisory Board, Medicover Investment B.V.	2025	66 666	0	0	0	0	0	66 666	100% / 0%
TOTALT:								801 504	100 % / 0 %

⁽¹⁾ Förutom kolumnen "Flerårig rörlig ersättning", så redovisar tabellen ersättning som har intjänats under 2025. Flerårig rörlig ersättning rapporteras om den har intjänats under 2025 i enlighet med kolumn 8 i tabell 2 nedan. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år. Belopp som har utbetalats i SEK men som anges i EUR har omräknats baserat på en växelkurs om EUR/SEK 11,065 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt) och belopp som har utbetalats i PLN men som anges i EUR har omräknats baserat på en växelkurs om EUR/PLN 4,241 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt).

⁽²⁾ Ersättningen för den Tidigare VD:n i Tabell 1 inkluderar all ersättning som den Tidigare VD:n har erhållit länkad till hans VD-position t.o.m. den 30 april 2025 samt under hans fortsatta anställning och fortsatta befattningar under 2025 som medlem av styrelser / supervisory boards i Bolagets dotterbolag, varav följande ersättning hänför sig till perioden fr.o.m. 1 maj t.o.m. 31 december 2025: grundlön / arviden om EUR 45 559 från Medicover AB (publ) (SEK 504 107, inklusive semesterersättning om SEK 14 683), EUR 45 333 från ABC Medicover Holdings B.V., EUR 473 397 från Synevo GmbH, EUR 114 501 från Medicover sp. z o.o., EUR 20 000 från Invimed-T sp. z o.o. och EUR 46 667 från Medicover Holding S.A., andra förmåner om EUR 264 från Medicover AB (publ) (SEK 2 919) och EUR 5 380 från Medicover Holding S.A. samt pensionsavgifter om EUR 5 989 för Synevo GmbH.

⁽³⁾ Inklusive semesterersättning om SEK 19 577.

⁽⁴⁾ SEK 4 378 privat sjukvårdsförsäkring.

⁽⁵⁾ Värde om SEK 43 457 619 i enlighet med kolumn 8 i tabell 2 nedan, beräknat utifrån marknadsvärdet per aktie (stängningskurs) på datumet för intjänande (29 april 2025) kolumn 4 i tabell 2 nedan (SEK 233,5) multiplicerat med antalet prestationsaktier inklusive kompensationsaktier för utdelningar (186 114). Värdet i SEK men som här anges i EUR har omräknats baserat på en växelkurs om EUR/SEK 11,065 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt).

⁽⁶⁾ Lagstadgade statliga pensionsavgifter för bolaget (Synevo GmbH).

⁽⁷⁾ Gruppliv- och invaliditetsförsäkring.

⁽⁸⁾ Inklusive bilersättning om PLN 56 000.

⁽⁹⁾ Skolavgifter om PLN 63 640 och sjukvårdspaket om PLN 2 412.

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 2020-2025 (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 och i Planen 2023, Planen 2024 respektive Planen 2025 finns även ett prestationsmål länkat till genomsnittlig avkastning på investerat kapital under en femårsperiod (Genomsnittlig ROIC). 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-tillväxt för en femårsperiod, uppfylls. För Planen 2023, Planen 2024 respektive Planen 2025 har även ett prestationsmål länkat till genomsnittlig avkastning på investerat kapital under en femårsperiod (Genomsnittlig ROIC) lagts till. Prestationsaktierna i Planen 2023, Planen 2024 respektive Planen 2025 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, Planen 2024 respektive Planen 2025, 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 2025 gick prestationsperioden ut och intjänande skedde under Planen 2020, med en genomsnittlig årlig EBITDA-tillväxt om 17,3 % innebärande att det maximala prestationsmålet hade uppnåtts, vilket resulterande i en tilldelningsfaktor om åtta för prestationsaktier (d.v.s. en rätt till åtta B-aktier i Bolaget för varje sparaktie under Planen 2020). En faktor om 3,3968 % tillämpades som kompensation för lämnade utdelningar.

Ytterligare information om Planerna finns i not 8 på sidorna 153-154 i Årsredovisningen 2025.

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

Aktieprogram (VD)

Den Tidigare VD:n är deltagare i var och en av de fem Planerna 2020-2024 såsom anges i tabell 2 nedan, men inte Planen 2025 då den Tidigare VD:n lämnade VD-positionen i samband med Årsstämman 2025.

Den Nuvarande VD:n är deltagare i Planen 2025. Vad gäller den Tidigare VD:n, så innehåller rapporten ingen information om de Planer som han bjöds in till och deltog i redan innan han utsågs till VD.

Under 2025 gick prestationsperioden ut och intjänande skedde under Planen 2020 med en genomsnittlig årlig EBITDA-tillväxt om 17,3 %, vilket resulterande i en tilldelning av åtta prestationsaktier för varje sparaktie under Planen (exklusive aktier tilldelade som kompensation för lämnade utdelningar). För de övriga fem Planerna (Planerna 2021-2025) 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 införsningsperiod	6 Ingående balans	7 Under året		8 Utgående balans		
						9 Aktierätter vid årets början	10 Tilldelade	11 Intjänade	12 Föremål för prestationsvillkor	13 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	14 Föremål för införsningsperiod
Fredrik Rågmark, Tidigare VD	Planen 2020	01/01/2020-31/12/2024	30/04/2020	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2025 (29 april 2025)	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2025 (29 april 2025)	180 000	6 114 ⁽²⁾	186 114 ⁽³⁾	0	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	180 000	0	0	144 000 ⁽⁴⁾	0	0
	TOTALT:					900 000	6 114	186 114	684 000	0	0
John Stubbington, Nuvarande VD	Planen 2025	01/01/2025-31/12/2029	29/04/2025	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2030	Datum för publicering av delårsrapporten jan-mar 2030	0	180 000 ⁽⁵⁾	0	180 000	0	0
		TOTALT:				0	180 000	0	180 000	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. För varje sparaktie som investeras och innehas enligt respektive Plan får deltagaren rätt att erhålla upp till åtta prestationsaktier i slutet av intjänandeperioden, 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 Planen 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 minska proportionerligt. För mer information om prestationsvillkoren och utfall vid olika nivåer av Medicovers genomsnittliga årliga EBITDA-tillväxt (CAGR), samt för Planen 2023, Planen 2024 respektive Planen 2025 även det tillagda prestationsvillkoret avseende Genomsnittlig ROIC, hänvisas till not 8 på sidorna 153-154 i Årsredovisningen 2025. Den Tidigare VD:n har erbjudits och accepterat deltagande med 22 500 sparaktier i envar av Planerna 2020-2024, d.v.s. en maximal tilldelning om 180 000 prestationsaktier under envar av Planerna 2020-2024. Den potentiella maximala tilldelningen för den Tidigare VD:n under Planen 2024 har dock därefter minskats från 8 till 6,4 prestationsaktier per sparaktie i samband med att den Tidigare VD:n lämnade VD-positionen och Bolaget har avstått från kravet enligt Planerna att den Tidigare VD:n måste behålla de sparaktier som han har i de Planer där han deltar (Planerna 2020-2024). Den Nuvarande VD:n erbjuds och accepterade deltagande med 22 500 sparaktier i Planen 2025, d.v.s. en maximal tilldelning om 180 000 prestationsaktier under Planen 2025.

⁽²⁾ Faktor för utdelningskompensation under Planen 2020 för perioden 2020 till och med 29 april 2025.

⁽³⁾ Värde om SEK 43 457 619 beräknat utifrån marknadsvärdet per aktie (stängningskurs) på datumet för intjänande enligt kolumn 4 (SEK 233,5) multiplicerat med totalt 186 114 aktier intjänande under Planen 2020 (180 000 prestationsaktier och 6 114 kompensationsaktier för utdelningar).

⁽⁴⁾ I samband med att den Tidigare VD:n lämnade VD-positionen, träffades en överenskommelse att minska den möjliga maximala tilldelningen av prestationsaktier enligt Planen 2024 för den Tidigare VD:n från 8 till 6,4 prestationsaktier per sparaktie.

⁽⁵⁾ Värde i intervallet kSEK 0-42 030 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 233,5) multiplicerat med antalet potentiella aktierätter (180 000) exklusive eventuella kompensationsaktier för utdelningar.

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 den Nuvarande VD:n och den Tidigare VD:n under 2025 har följt Ersättningsriktlinjerna.

Varken den Tidigare VD:n eller den Nuvarande VD:n deltar i Bolagets kortfristiga årliga incitamentsprogram (STI) och ingen av dem har erhållit någon annan kortfristig rörlig ersättning för 2025.

Bolaget har implementerat sex Planer (Planerna 2020-2025). Under 2025 har prestationsperioden gått ut och intjänande skett under Planen 2020. Vid utgången av 2025 löpte prestationsperioden fortfarande under de övriga fem Planerna (Planerna 2021-2025) och intjänande hade ännu inte skett under någon av de fem Planerna. Den Tidigare VD:n deltar i var och en av de fem Planerna 2020-2024, men inte Planen 2025 då den Tidigare VD:n lämnade VD-positionen i samband med Årsstämman 2025. Den Nuvarande VD:n är deltagare i Planen 2025. Rapporten innehåller ingen information om de Planer som den Nuvarande VD:n bjöds in till och deltog i före det att han utsågs till VD.

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, 2024 och 2025.

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

Årlig förändring	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2025
Befattningshavarens ersättning						
Fredrik Rågmark, Tidigare VD	+57 172 (+6,3 %)	+2 344 357 (+242,2 %)	+448 562 (+13,5 %)	-916 178 (-24,4 %)	+2 218 165 (+78,0 %)	5 062 921 ⁽²⁾
John Stubbington, Nuvarande VD						801 504 ⁽³⁾
Totalt VD (Tidigare + Nuvarande)	+57 172 (+6,3 %)	+2 344 357 (+242,2 %)	+448 562 (+13,5 %)	-916 178 (-24,4 %)	+3 019 669 (+106,1 %)	5 864 425
Bolagets prestation						
Koncernens rörelseresultat (EBIT) ⁽⁴⁾	+98 057 403 (+159,8 %)	-104 229 690 (-65,4 %) ⁽⁷⁾	+6 208 100 (+11,3 %)	+8 967 041 (+14,6 %)	+85 336 087 (+121,3 %)	155 687 302
Koncernens EBITDA ⁽⁵⁾	+112 896 783 (+71,7 %)	-53 356 125 (-19,7 %) ⁽⁷⁾	+26 732 537 (+12,3 %)	+41 116 248 (+16,9 %)	+86 072 904 (+30,2 %)	370 981 372
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i bolaget						
Anställda i Bolaget ⁽⁶⁾	+8 767 (+7,4 %)	-15 585 (-12,2 %)	+25 976 (+23,2 %)	+20 655 (+15,0 %)	+73 143 (+46,1 %)	231 721

⁽¹⁾ Belopp som utbetalats i SEK men som anges i EUR har omräknats baserat på en växelkurs om EUR/SEK 11,065 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt) och belopp som utbetalats i PLN men som anges i EUR har omräknats baserat på en växelkurs om EUR/PLN 4,241 (Medicovers omräkningskurs, årsgenomsnitt).

⁽²⁾ Total ersättning till Tidigare VD:n för perioden fr.o.m. 1 januari 2025 t.o.m. 31 december 2025 i enlighet med kolumn 5 i tabell 1 ovan.

⁽³⁾ Total ersättning till Nuvarande VD:n för perioden fr.o.m. 1 maj 2025 t.o.m. 31 december 2025 i enlighet med kolumn 5 i tabell 1 ovan.

⁽⁴⁾ Resultat före ränta och skatt.

⁽⁵⁾ Resultat före räntor, övriga finansiella intäkter och kostnader, skatt, avskrivningar på materiella och immateriella tillgångar och nedskrivningar, övriga intäkter/kostnader och andel i intresseföretag.

⁽⁶⁾ 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.

⁽⁷⁾ EBIT och EBITDA för räkenskapsåret 2022 har till följd av IFRS 17 omräknats jämfört med ersättningsrapporten 2022.

Stockholm i mars 2026
Medicover AB (publ)
Styrelsen