

# Ersättningsrapport 2021

## Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna vid årsstämman 2021, har implementerats och tillämpats under 2021. Rapporten innehåller vidare information om ersättning till VD, tillämpning av prestationsmål för rörlig ersättning, syntetiskt optionsprogram utfärdat av majoritetsaktieägaren och information om att bolaget inte har inrättat något aktie- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Denna rapport har upprättats i enlighet med aktiebolagslagens regler och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram (Ersättningsreglerna).

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare återfinns i not 29 på sidorna 126–127 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete 2021 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns intagen i årsredovisningen för 2021 på sidorna 34–59.

Arvode till styrelsens ledamöter omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman. Information om arvode till styrelsens ledamöter framgår av not 29 på sidan 126 samt av bolagsstyrningsrapporten sidan 44–46 i årsredovisningen för 2021.

## Koncernens utveckling 2021

VD sammanfattar koncernens resultat och väsentliga utveckling i sitt VD-ord som återfinns på sidorna 8–9 i årsredovisningen för verksamhetsåret 2021.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare. Riktlinjerna bidrar, genom att möjliggöra att ledande befattningshavare ska kunna erbjudas en konkurrenskraftig total ersättning, till bolagets möjligheter att långsiktigt knyta kvalificerade medarbetare till verksamheten.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och bestå av grundlön (fast kontant ersättning), rörlig kontant lön, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Ersättning och andra anställningsvillkor ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på varje marknad där Getinge verkar. Bolagsstämman kan därutöver besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Den fasta ersättningen, grundlönen, ska baseras på den enskilde befattningshavarens ansvarsområde, befogenheter, kompetens, erfarenhet och prestation. Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga värdeskapande och hållbarhet.

Riktlinjerna som antogs vid årsstämman 2021 återfinns på sidorna 81–83 och förslaget till reviderade riktlinjer inför 2022 återfinns på sidorna 83–85 i årsredovisningen för verksamhetsåret 2021.

Under 2021 har bolaget efterlevt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2021,

med undantag för att Kristian Samuelsson, via bolag, under räkenskapsåret 2021 erhöll konsultarvode för tjänster tillhandahållna till de legala rådgivare som företräder dotterbolag till Getinge i frågor bland annat relaterade till tvister relaterade till skadeståndskrav för nätimplantat och försäkringstvister. Konsultuppdragen inleddes innan Kristian Samuelsson valdes till styrelseledamot. I begränsad utsträckning fullföljdes uppdraget relaterat till försäkringstvister en tid efter att Kristian Samuelsson tillträtt som styrelseledamot. För perioden efter att han tillträdde som styrelseledamot har Kristian Samuelsson, via bolag, erhållit konsultarvode uppgående till 106 Tkr under 2021 för tjänster utförda efter det att han tillträdde som ledamot. Styrelsen har med stöd av den möjlighet som riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare föreskriver, beslutat om det tillfälliga avsteget från riktlinjerna då det bedömts nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och en hållbar utveckling av företaget genom att Kristian Samuelssons specialistkunskap varit nödvändig och en förutsättning för att Getinge ska kunna uppnå bästa möjliga utfall i pågående tvister relaterade till skadeståndskrav för nätimplantat och försäkringstvister, samt att Kristian Samuelsson varit involverad i processerna redan före det att han tillträdde som styrelseledamot. Utöver vad som nämns ovan har inga avsteg från riktlinjerna gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

Revisorernas yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns på [www.getinge.com/se/om-oss/bolagsstyrning/bolagsstamma](http://www.getinge.com/se/om-oss/bolagsstyrning/bolagsstamma) under fliken för årsstämma 2022. Ingen tidigare utbetald ersättning har återkrävts under 2021.

## Totalersättning till VD under 2021

### Ersättningar och förmåner till VD under 2021, Tkr

Befattningshavare	Fasta ersättningar		Rörliga ersättningar			Pensionskostnad <sup>4)</sup>	Totalt	Andelen fast respektive rörlig ersättning (%) <sup>5)</sup>
	Grundlön	Övriga förmåner <sup>1)</sup>	Kortsiktig rörlig ersättning <sup>2)</sup>	Långsiktig rörlig ersättning <sup>3)</sup>				
Mattias Perjos, VD	23 315	3 668	18 652	4 663	9 326	59 624	61/39	

1) Övriga förmåner avser semesterersättning samt förmåner såsom tjänstebil, sjukvårdsförsäkring mm.

2) Kortsiktig rörlig ersättning avser bonus som belöper på verksamhetsåret 2021, vilken utbetalas under 2022.

3) Långsiktig rörlig ersättning i ovanstående tabell avser intjänat belopp avseende ett långsiktigt bonusprogram för perioden 2019–2021, vilket kommer att utbetalas under 2022.

4) Pensionskostnaden för VD är premiebaserad och uppgår till 40 % av grundlönen.

5) Andelen fast respektive rörlig ersättning i procent av den totala ersättningen uppgick till 61 % respektive 39 %.

(Pensionskostnaden för VD baseras på fast grundlön och medtas i sin helhet i den fasta ersättningen.)

### Aktiebaserad ersättning – Utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bolagsstämman har inte beslutat om inrättandet av något aktierelaterat eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram.

### Syntetiskt optionsprogram utställt av majoritetsaktieägaren

Under 2018 inrättade bolagets huvudägare, Carl Bennet AB, ett incitamentsprogram riktat till styrelseledamöter och ledande befattningshavare i Getinge bestående av syntetiska optioner. Sammanlagt förvärvade styrelseledamöter och ledande befattningshavare 3 153 889 syntetiska optioner till ett pris som bedömdes motsvara optionernas marknadsvärde. Det sammanlagda marknadsvärdet av optionerna vid transaktionstillfället beräknades till cirka 21,8 Mkr.

De syntetiska optionerna är hänförliga till Getinges aktie av serie B och har en löptid om fyra år. Optionerna kan utnyttjas i perioden 1 mars 2022 till 31 maj 2022. Lösenpriset uppgår till 101,50 kr per option, vilket motsvarar 122 % av genomsnittet av den för varje handelsdag under perioden 27 april–4 maj 2018 volymvägda betalkursen för Getinges B-aktie på Nasdaq Stockholm. Vid utnyttjandet av optionen erhåller innehavaren en kontant betalning av Carl Bennet AB som motsvarar det antal under-

liggande aktier som optionen motsvarar multiplicerat med aktiens marknadsvärde med avdrag för lösenpriset. Om marknadsvärdet understiger lösenpriset erhålls ingen betalning.

Getinge har inte medverkat i erbjudandet som har lämnats av Carl Bennet AB till styrelseledamöter och koncernledning på eget initiativ.

VD förvärvade 579 710 syntetiska optioner.

Efter räkenskapsårets utgång har samtliga utställda syntetiska optioner utnyttjats. Aktiens marknadsvärde med avdrag för lösenpriset uppgick vid utnyttjandet till 267,56 kr.

### Principer för tillämpning av prestationsmål för rörlig ersättning

Val av prestationsmål och beslut om fastställande av rörlig ersättning har beretts av ersättningsutskottet och beslutats av styrelsen. Den rörliga ersättningen är i förväg begränsad till ett maximalt belopp och är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande. Företagets hållbarhetsarbete är integrerat i företagets löpande verksamhet. Följs inte företagets principer för hållbarhetsarbete eller etiska riktlinjer har företaget möjlighet att inte betala ut någon rörlig ersättning eller återkräva utbetald ersättning.

Efter verksamhetsårets utgång har styrelsen på förslag av ersättningsutskottet fastställt i vilken utsträckning kriterierna för utbetalning av kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning har uppfyllts. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål har bedömningen baserats på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen med de justeringar som styrelsen på förhand fastställt vid implementeringen av programmen.

### Tillämpning av prestationsmål för kortsiktig rörlig ersättning

Den kortsiktiga rörliga ersättningen för VD är baserad på prestationsmål som uppställs av styrelsen baserat på riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare och är utformade med syfte att främja aktieägarnas intressen och företagets värdegrund samt skapa incitament för en gemensam strävan efter att uppnå bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och en hållbar utveckling av företaget. Den kortsiktiga rörliga ersättningen för VD är maximerad till 80 % av den fasta årliga grundlönen. Målen för verksamhetsåret 2021 var relaterade till resultat, organisk försäljningstillväxt och rörelsekapitalbindning. För år 2021 uppnåddes samtliga tre prestationsmål till fullo vilket resulterat i maximalt bonusutfall.

## VDs prestation under det rapporterade räkenskapsåret: kortsiktig rörlig kontant ersättning

### Kriterier för fastställande av kortsiktig rörlig ersättning till VD samt utfall, Tkr

Befattningshavare	Prestationsmål	Viktning av prestationsmål	Utfall avseende prestationsmål	Rörlig ersättning per prestationsmål
Mattias Perjos, VD	EBITA justerad <sup>1)</sup>	50 %	5 431 Mkr	9 326
	Nettoomsättning – organisk tillväxt	25 %	28 376 Mkr <sup>2)</sup>	4 663
	Rörelsekapitalbindning – antal dagar	25 %	88,2	4 663
				<b>18 652</b>

1) Justerad EBITA avser rörelseresultatet justerat för valutakursförändringar, förvärv, avyttringar, omstruktureringsskostnader samt andra väsentliga jämförelsestörande poster.

2) Avser koncernens nettoomsättning omräknad till svenska kronor med föregående års valutakurser.

### Tillämpning av prestationsmål för långsiktig rörlig ersättning

Utöver grundlön och årlig rörlig ersättning kan VD erhålla en rörlig långsiktig bonus ("LTI-bonus") som belönar tydligt målrelaterade och mätbara prestationer samt är villkorad av fortsatt anställning vid utgången av intjäningsperioden (med vissa sedvanliga undantag). Kriterierna för utbetalning av LTI-bonus ska vara utforma-

de så att de främjar Getinges långsiktiga intressen och en hållbar utveckling av företaget.

Prestationsmålet för samtliga pågående LTI-program är resultat per aktie justerat för förvärv, avyttringar, omstruktureringsskostnader samt andra väsentliga poster av engångskaraktär.

Genom att koppla prestationsmålet till aktieägarnas mål skapas en intresse-

gemenskap som syftar till att främja Getinges affärsstrategi, långsiktiga intressen och värdeskapande. Intjäningsperioden för LTI-bonus är tre verksamhetsår. Vid utgången av verksamhetsåret 2021 har incitamentsprogrammet LTI 2019–2021 löpt ut och under 2022 kommer 4 663 Tkr att utbetalas till VD avseende detta program.

## VDs prestation under det rapporterade räkenskapsåret – långsiktig rörlig ersättning

### Kriterier för fastställande av långsiktig rörlig ersättning till VD samt utfall, Tkr

Befattningshavare	Långsiktigt incitamentsprogram (LTI)	Prestationsmål <sup>1)</sup>	Utfall avseende prestationsmål	Rörlig ersättning per prestationsmål <sup>5)</sup>
Mattias Perjos, VD	LTI 2019-2021	Justerat resultat per aktie 2019	5,96 kr	3 000
	LTI 2019-2021	Justerat resultat per aktie 2020	13,19 kr	1 663
	LTI 2019-2021	Justerat resultat per aktie 2021	12,11 kr	–
				<b>4 663<sup>2)</sup></b>
	LTI 2020-2022	Justerat resultat per aktie 2020	13,19 kr	3 639
	LTI 2020-2022	Justerat resultat per aktie 2021	12,11 kr	300
				<b>3 939<sup>3)</sup></b>
	LTI 2021-2023	Justerat resultat per aktie 2021	12,11 kr	3 847
				<b>3 847<sup>4)</sup></b>

1) Prestationsmålet i koncernens långsiktiga incitamentsprogram är resultat per aktie justerat för förvärv, avyttringar, omstruktureringsskostnader samt andra väsentliga poster av engångskaraktär.

2) Avser total avsättning för incitamentsprogram LTI 2019-2021. Ersättningen är intjänad och kommer att utbetalas under 2022.

3) Avser total avsättning för incitamentsprogram LTI 2020-2022.

4) Avser total avsättning för incitamentsprogram LTI 2021-2023.

5) Vid årets utgång uppgick den totala avsättningen för långsiktig bonus till VD till 12 449 Tkr, varav 4 663 Tkr kommer att utbetalas under 2022. Under året kostnadsfört belopp avseende långsiktig rörlig ersättning till VD uppgick till 1 963 Tkr. Intjäningsperioden för koncernens långsiktiga incitamentsprogram är tre år och ersättningen är villkorad av att VD kvarstår i sin anställning vid utgången av intjäningsperioden. Utbetalning av LTI-bonus är under en treårsperiod maximerad till ett belopp motsvarande ett års grundlön. Därutöver har styrelsen under året beslutat att tillämpa ytterligare en begränsningsregel avseende utbetalningen av LTI-bonus till VD genom att utbetalning av den kortsiktiga och långsiktiga rörliga ersättningen tillsammans inte ska få överskrida 100 % av den fasta grundlönen. Den bonus som tjänats in i programmet LTI 2019-2021 men som inte kan utbetalas 2022 på grund av denna begränsningsregel kommer emellertid att kunna utbetalas 2023 eller senare i den mån begränsningsregeln inte överskrids för det aktuella året.

**Jämförande information avseende bolagets resultat och förändringar i ersättningar****Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren <sup>1)</sup>**

	2017 jämfört med 2016	2018 jämfört med 2017	2019 jämfört med 2018	2020 jämfört med 2019	2021 jämfört med 2020	2021 <sup>4)</sup>
Förändringar i ersättning till VD, Tkr <sup>2)</sup>	-43 218 (-63,5 %)	8 710 (35,1 %)	12 483 (37,2 %)	20 663 (44,9 %)	-7 082 (-10,6 %)	59 624
Förändringar i genomsnittlig ersättning till anställda i Getinge AB, Tkr <sup>3)</sup>	-214 (-15,7 %)	61 (5,3 %)	440 (36,4 %)	-34 (-2,1 %)	-340 (-21,1 %)	1 274
Förändringar i rörelseresultat i koncernen, Mkr	-13 (-0,9 %)	-1 777 (-119,0 %)	2 656 (935,2 %)	2 412 (101,7 %)	-413 (-8,6 %)	4 371

1) I tabellen redovisas förändringar mellan åren i ersättningar och resultat. Förändringarna redovisas både i absoluta tal och procentuellt.

2) Ersättning till verkställande direktören avser den totala ersättningen till VD vilken innefattar fast lön, kort- och långfristig rörlig ersättning, pensionskostnader och övriga förmåner.

3) Exklusive ersättningar till medlemmar i koncernledningen.

4) Avser utfall för 2021.

Göteborg, mars 2022

**Styrelsen för Getinge AB (publ)**