

DEDICARE

ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR DEDICARE AB AVSEENDE ÅR 2022

Inledning

I denna rapport beskrivs hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, vilka antogs av årsstämman 2021, har efterlevts under året. Rapporten ger information om VD:s ersättning och en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 5 i årsredovisningen för 2022. Styrelsen i Dedicare AB (publ) har under året utgjort ersättningsutskott för koncernen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av bolagsstämman och redovisas i not 5 i årsredovisningen för 2022.

Viktiga händelser 2022

På sidan 8-10 i årsredovisningen för 2022 sammanfattar VD räkenskapsåret 2022 och bolagets övergripande resultat. Där ges information om de nyckelelement som haft påverkan på ersättningen under räkenskapsåret. Under året har ingen förändring avseende VD:s ersättningsmodell skett och tillämpning har skett i enlighet med framtagna ersättningsriktlinjer och i likhet med föregående räkenskapsår.

Bolagets ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för att framgångsrikt implementera bolagets affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet är att bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal. För detta krävs att bolaget kan erbjuda marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning och andra anställningsvillkor. Bolagets ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och bestå av fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Den rörliga ersättningen ska vara baserad på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt. Målen är utformade så att den rörliga ersättningen bidrar till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Detta genom att möjliggöra rekrytering av kvalificerade medarbetare och bidra till kontinuitet. De senast antagna ersättningsriktlinjerna återfinns i not 5 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Det har inte förekommit några avsteg från ersättningsriktlinjerna och inga avvikelser har gjorts från förfarandet för dess genomförande under räkenskapsåret. Bolagets revisor ska yttra sig om huruvida ersättningsriktlinjerna har följts. Revisorns yttrande över ersättningsriktlinjerna för 2022 kommer tillhandahållas på bolagets hemsida i samband med att övriga stämmohandlingar inför årsstämman 2023 tillhandahålls.

Ingen ersättning har återkrävts av bolaget under räkenskapsåret.

DEDICARE

Tabell 1 – Total ersättning till befattningshavare 2022 (MSEK)*

Befattnings-havares namn och position	1. Fast arvode			2. Rörlig ersättning*		3. Extraordinära omständigheter	4. Pensions-kostnader* ***	5. Total ersättning	6. Andel av fast och rörlig ersättning
	Fast lön**	Avgifter	Anställnings-förmåner***	Årliga	Långsiktiga				
Krister Widström (VD) 2022	2,453	0,0	0,005	1,920		0,0	0,674****	5,051	62%/38%
2021	2,444	0,0	0,002	1,680		0,0	0,733	4,859	65%/35 %

*Med undantag för långsiktig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2022. Ersättningen som redovisas är inestående och utbetalas under nästkommande räkenskapsåret.

**Inklusive semesterersättning om 52,8 TSEK avseende år 2022 och 44,4 TSEK avseende år 2021.

***Avser förmånsvärde för sjukvårdsförsäkringspremie år 2022.

****Pensionskostnader som enbart avser fast lön och är premiebestämd, har räknats helt som fast ersättning.

*****Pensionskostnaden inkluderar ej utestående pensionsförpliktelse som uppgår till 308 TSEK avseende året 2022 och 0 TSEK avseende året 2021.

Utestående incitamentsprogram

Dedicare AB (publ) har för närvarande ett pågående incitamentsprogram för ledande befattningshavare.

På årsstämman 2021 beslutades om emission av högst 90 000 teckningsoptioner. Varje option berättigar till teckning av en aktie av serie B till kursen 74,16 kr per aktie. Optionernas löptid är från 2021-05-31 till 2024-07-31. De emitterade teckningsoptionerna förvärvas och betalas, till kursen 4,92 kr per teckningsoption, av ledande befattningshavare som omfattas av programmet. Samtliga optioner har tecknats och betalats under andra kvartalet 2021.

Dedicare AB (publ) lämnar inget vederlag eller på annat sätt subventionerar teckningsoptionerna i relation till detta incitamentsprogram.

DEDICARE

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och bestå av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt.

Fast lön

Den fasta lönen ska sättas individuellt och baseras på ansvar, prestation, kompetens och uppdragets svårighetsgrad och omfattning. Den fasta lönen ska normalt vara föremål för revision en gång per år.

Rörlig kontantersättning

Den rörliga kontantersättningen mäts årsvis för VD. Målen för rörlig kontantersättning ska vara relaterat till utfallet av koncernens intäktsutveckling och resultatutveckling samt därtill tydligt definierade individuella mål fastställda utifrån en förväntad prestation på det egna ansvarsområdet, till exempel tillväxtmål eller lönsamhetsmål. Målen för rörlig kontantersättning ska dessutom definieras så att en lägsta prestationsnivå krävs, varvid en prestation under den nivån inte ger någon rörlig kontantersättning. Rörlig kontantersättning är för VD beroende till 50 procent av utfallet av koncernens intäkter och till 50 procent av koncernens resultat. Utfallet mäts sammantaget för de två olika finansiella målen i de fall där 50 procent av utfallet mäts på koncernens intäkter och 50 procent på koncernens resultat. När den kvartalsvisa alternativt årliga mätperioden har avslutats ska det bedömas i vilken utsträckning målen har uppfyllts genom en helhetsbedömning av prestationen, i syfte att säkerställa att de främjar Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Styrelsen ansvarar för att fastställa målen och bedöma om dessa har uppfyllts såvitt avser VD. Såvitt avser de finansiella målen ska bedömningen baseras på den av Dedicare senast offentliggjorda finansiella informationen.

Den rörliga kontantersättningen bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom att möjliggöra rekrytering av kvalificerade medarbetare och bidra till kontinuitet.

Bolaget har inte några uppskovsperioder eller möjlighet att enligt avtal återkräva rörlig kontantersättning.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för frisk-, och sjukvårds- och sjukförsäkring etc., ska utgöra en mindre del av den totala ersättningen och överensstämma med vad som är marknadsmässigt. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 5 procent av den fasta lönen.

Pensioner

Pension ska utgå i enlighet med relevant nationell lagstiftning och gällande kollektivavtalsbestämmelser inom respektive geografisk marknad. VD omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner som motsvarar premienivån för ITP-planen. Pensionsålder för samtliga ledande befattningshavare är 65 år. Pensionsavtal för

DEDICARE

VD kan överstiga gällande lokala kollektivavtal men ska vara avgiftsbestämd. För VD ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta lönen.

Tabell 2 – Befattningshavarnas resultat under räkenskapsåret

Befattnings- havares namn och position	1. Beskrivning av prestationskriterierna och typ av tillämplig ersättning	2. Prestationskriteriernas relativa viktning	3. Information om prestationsmålen		4. a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ersätt ningsutfall
			a) Lägsta resultat, och b) Motsvarande ersättning	a) Högsta resultat, och b) Motsvarande ersättning	
Krister Widström (VD)	Intäkter	e.t.	a) >1 200 MSEK	a) >1 400 MSEK	a) >1 400 MSEK
			b) 10% av fast lön	b) 80% av fast lön	b) 80% av fast lön
	EBIT%	e.t.	a) >5,0%	a) >7,6%	a) >7,6%
			b) 10% av fast lön	b) 80% av fast lön	b) 80% av fast lön

DEDICARE

Ersättning – jämförelse

Tabell 3 - Jämförande tabell över ersättningen och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (MSEK)

Årlig förändring		RR*-4 (2018) vs RR-5 (2017)	RR-3 (2019) vs RR-4 (2018)	RR-2 (2020) vs RR-3 (2019)	RR-1 (2021) vs RR-2 (2020)	RR (2022) vs RR-1 (2021)	Information angående aktuellt räkenskapsår RR (2022)
	Befattningshavarnas ersättning						
Verkställande direktör**		0,882 (17,7%)	-3,741 (-63,8%)	0,008 (0,4%)	0,311 (14,6%)	0,008 (0,3%)	2,453
	Finansiellt resultat						
Koncernens rörelseresultat		-27,228 -35,2%	-14,922 -29,7%	8,517 24,1%	45,411 103,6%	46,679 52,2%	135 912
	Genomsnittlig ersättning för anställda räknat i heltidsanställningar						
Anställda i moderbolaget		-0,0098 -1,77%	-0,0033 -0,61%	-0,0161 -2,97%	0,0450 8,56%	0,3287 57,64%	15

* RR – Rapporterat räkenskapsår

** VD-byte har skett under 2018 och avgångsvederlag har utbetalats i relation till detta.