

Redovisning av resultat av utvärdering enligt punkt 9 i Svensk kod för bolagsstyrning

Ersättningsutskottet, som består av ledamöterna Johan Sjö och Håkan Roos med Kristina Willgård som föredragande, sammanträdde en gång under räkenskapsåret 2017. Under det nya räkenskapsår som inleddes 1 januari 2018 har Ersättningsutskottet sammanträtt en gång. Ersättningsutskottet har bland annat behandlat förslag till program för aktierelaterade incitamentsprogram till bolagsledningen.

Bolaget har idag två aktierelaterade incitamentsprogram som beslutades av årsstämman 2016 respektive 2017. Under 2016 emitterades 230 000 köpoptioner till 25 personer i ledande befattning inom koncernen. Programmet blev fulltecknat och köpoptionerna ger innehavarna rätt att under perioden från och med den 17 september 2018 till och med den 28 februari 2019 förvärva aktier i AddLife till ett lösenpris om 148,10 SEK. Aktiekursen per 20 januari 2016 uppgick till 137,00 SEK. Under 2017 emitterades 215 000 köpoptioner till 22 personer i ledande befattning inom koncernen. Programmet blev fulltecknat och köpoptionerna ger innehavarna rätt att under perioden från och med den 16 juni 2020 till och med den 28 februari 2021 förvärva aktier i AddLife till ett lösenpris om 222,50 SEK. Aktiekursen per 29 januari 2018 uppgick till 183,50 SEK.

Det till årsstämman 2018 föreslagna incitamentsprogrammet innebär inte någon nettobelastning på bolagets egna kapital.

Avseende den rörliga lön baserad på koncernens resultat som den verkställande direktören och övriga personer i koncernledningen är berättigade till har 2 132 KSEK kostnadsförts under räkenskapsåret 2017.

Ersättningsutskottet har i sin utvärdering bedömt att ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i bolaget ger förutsättningar för en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig och därigenom förmår attrahera och behålla kvalificerade medarbetare. Ersättningsutskottet har vidare behandlat tillämpningen av de av årsstämman den 29 maj 2017 beslutade riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare och då kunnat konstatera att riktlinjerna dels har varit ändamålsenliga och dels har följts. Den möjlighet att avvika från riktlinjerna om det finns särskilda skäl har sålunda ej behövt utnyttjas. Detta framgår även av revisorns yttrande enligt aktiebolagslagen 8:54.

Stockholm i april 2018

AddLife AB (publ)

Ersättningsutskottet

Bilaga till §8 – Utdrag ur Svensk kod för bolagsstyrning

9 Ersättningar 14 till ledande befattningshavare¹⁵

Bolaget ska ha formaliserade och bekantgjorda processer för beslut om ersättningar till ledande befattningshavare. Ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska utformas med syfte att säkerställa bolagets tillgång till befattningshavare med den kompetens bolaget behöver till för bolaget anpassade kostnader och så att de får för verksamheten avsedda effekter.

9.1 Styrelsen ska inrätta ett ersättningsutskott med huvudsakliga uppgifter att:

- bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen, ✓
- följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, samt ✓
- följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om¹⁶ samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. ✓

9.2 Styrelsens ordförande kan vara ordförande i utskottet. Övriga bolagsstämموvalda ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen.¹⁷ ✓

Om styrelsen finner det mer ändamålsenligt kan hela styrelsen fullgöra ersättningsutskottets uppgifter, förutsatt att styrelseledamot som ingår i bolagsledningen inte deltar i arbetet. —

9.3 Ersättningsutskott eller styrelse som anlitar extern uppdragstagare för sitt arbete ska försäkra sig om att ingen intressekonflikt föreligger i förhållande till andra uppdrag som denne kan ha för bolaget eller bolagsledningen. —

9.4 Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier,¹⁸ utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. ✓

9.5 För rörliga ersättningar som utgår kontant ska gränser för det maximala utfallet fastställas.¹⁹ ✓

9.6 Bolagsstämman ska besluta om samtliga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram till bolagsledningen. Bolagsstämmans beslut ska omfatta de väsentliga villkoren i programmet.²⁰ ✓

9.7 Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska utformas med syfte att uppnå ökad intressegemenskap mellan den deltagande befattningshavaren och bolagets aktieägare. Intjänandeperioden alternativt tiden från avtalets ingående till dess att en aktie får förvärvas ska inte understiga tre år. ✓

Program som innebär förvärv av aktier ska utformas så att ett eget aktieinnehav i bolaget främjas.

Program riktade till styrelsen ska utarbetas av bolagets ägare och främja ett långsiktigt aktieäggande.²¹

9.8 Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år. ✓

¹⁴ Med ersättningar avses här (i) fast lön och arvode, (ii) rörliga ersättningar, vilket inkluderar aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, (iii) pensionsavsättningar, och (iv) andra ekonomiska förmåner.

¹⁵ Med ledande befattningshavare avses den personkrets för vilka bolaget ska särredovisa löner och andra ersättningar enligt 5 kap. 20 § första stycket och tredje stycket årsredovisningslagen (1995:1554), dvs. styrelseledamöter, verkställande direktör och samtliga personer i bolagets ledning. Med bolagsledningen avses samma personkrets exklusive styrelseledamöter.

¹⁶ Bestämmelser om att årsstämman ska fatta beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare finns i 7 kap. 61 § aktiebolagslagen (2005:551). Riktlinjerna ska ha det innehåll som anges i 8 kap. 51 § första stycket och 52 § första stycket samma lag, där det särskilt anges att riktlinjerna inte ska omfatta arvode och annan ersättning för styrelsearbete.

¹⁷ För bedömning av oberoende gentemot bolaget och bolagsledningen, se 4.4.

¹⁸ Kriterierna kan vara av olika slag, inklusive en egen ekonomisk insats, exempelvis i samband med deltagande i ett aktiesparprogram. Med mätbara avses att det ska vara möjligt att i efterhand utvärdera i vilken grad kriterierna har uppfyllts.

¹⁹ Sådana gränser behöver inte vara satta till ett kontant belopp utan kan även definieras på annat sätt.

²⁰ Frågor om bl.a. beslutsformer och vilket beslutsunderlag som krävs för aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram regleras även av tvingande regler i 16 kap. aktiebolagslagen (2005:551) och Aktiemarknadsnämndens uttalanden, främst uttalande AMN 2002:1.

²¹ Att styrelseledamöter, som inte samtidigt är anställda i bolaget, inte ska delta i program riktade till bolagsledningen eller andra anställda, följer av Aktiemarknadsnämndens uttalande AMN 2002:1.