

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 2019. Under det nya räkenskapsår som inleddes 1 januari 2020 har Ersättningsutskottet sammanträtt en gång. Ersättningsutskottet har bland annat behandlat förslag till program för aktierelaterade incitamentsprogram till bolagsledningen.

Bolaget har idag tre aktierelaterade incitamentsprogram som beslutades av årsstämman 2017, 2018 respektive 2019.

Under 2017 emitterades 215 000 köpoptioner, motsvarande 225 750 aktier, 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 212,70 SEK.

Under 2018 emitterades 170 000 köpoptioner, motsvarande 178 500 aktier, till 19 personer i ledande befattning inom koncernen. Programmet blev fulltecknat och köpoptionerna ger innehavarna rätt att under perioden från och med den 16 juni 2021 till och med den 28 februari 2022 förvärva aktier i AddLife till ett lösenpris om 224,10 SEK.

Under 2019 emitterades 215 000 köpoptioner, motsvarande 215 000 aktier, till 19 personer i ledande befattning inom koncernen. Programmet blev fulltecknat och köpoptionerna ger innehavarna rätt att under perioden från och med den 20 juni 2022 till och med den 28 februari 2023 förvärva aktier i AddLife till ett lösenpris om 306,20 SEK.

Aktiekursen per 11 februari 2020 uppgick till 332,00 SEK.

Det till årsstämman 2020 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 2 410 KSEK kostnadsförts under räkenskapsåret 2019.

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 9 maj 2019 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.

AddLife AB (publ)

Ersättningsutskottet

9. Ersättningar till styrelseledamöter och bolagsledningen

Bolaget ska ha formaliserade och bekantgjorda processer för beslut om ersättningar till styrelseledamöter och bolagsledningen. Ersättningar och andra anställnings- eller uppdragsvillkor för styrelseledamöter och bolagsledningen ska utformas i 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 till bolagsledningen, samt
 - följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som bolagsstämman enligt lag ska besluta om²⁰ 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.²¹ 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 Ett ersättningsutskott eller en styrelse som anlitar en extern uppdragstagare för sitt arbete ska försäkra sig om att ingen intressekonflikt föreligger i förhållande till andra uppdrag som uppdragstagaren kan ha för bolaget eller bolagsledningen.
- 9.4 Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier,²² utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande.
- 9.5 För rörliga ersättningar som utgår kontant ska gränser för det maximala utfallet fastställas.²³
- 9.6 Bolagsstämman ska besluta om samtliga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram till bolagsledningen. Bolagsstämmans beslut ska omfatta de väsentliga villkoren i programmet.²⁴
- 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.²⁵
- 9.8 Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år.
- 9.9 Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska även omfatta lön och annan ersättning till andra personer i bolagsledningen.²⁶ ²⁴

²⁰ Bestämmelser om att bolagsstämman 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. 51-53 §§ samma lag.

²¹ För bedömning av oberoende gentemot bolaget och bolagsledningen, se 4.4.

²² 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.

²³ Sådana gränser behöver inte vara satta till ett kontant belopp utan kan även definieras på annat sätt.²⁴ 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.

²⁵ 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.

²⁶ Enligt 8 kap. 51 § aktiebolagslagen (2005:551) ska styrelsen upprätta ett förslag till årsstämman om riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och vice verkställande direktör.