

Ersättningsrapport 2020 för AddLife AB (publ)

Introduktion

Denna ersättningsrapport lämnar upplysningar om hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna på årsstämman 2020, har tillämpats under 2020. Rapporten innehåller också information om ersättning till AddLifes verkställande direktör. Slutligen innehåller rapporten information om AddLifes utestående incitamentsprogram. Rapporten har tagits fram i enlighet med (2005:551) 8 kap. 53 a-b §§ aktiebolagslagen samt *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen finns tillgänglig i not 7 i bolagets årsredovisning för 2020.

Information avseende ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2020.

Styrelsens arvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen på ordinarie bolagsstämma och upplysningar om detta finns i not 7 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Under 2020 ökade omsättningen med 52 procent till 5 273 MSEK, varav den organiska tillväxten utgjorde 38 procent. Den covid-19 relaterade omsättningen svarade för 1 235 MSEK och den organiska tillväxten för helåret exklusive covid-19 uppgick till 6 procent. EBITA-resultatet ökade med 163 procent till 802 MSEK. Den kraftigt ökade försäljningen i kombination med fortsatt god kostnadskontroll ledde till en stor positiv resultateffekt både i kvartalet och för helåret. Resultat efter finansiella poster ökade med 261 procent till 659 MSEK (182) och resultat efter skatt ökade med 265 procent till 520 MSEK (142).

För ytterligare information avseende AddLifes utveckling under 2020 hänvisas till VD-ord i årsredovisningen för 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att AddLife kan

erbjuda konkurrenskraftig totalersättning, vilket dessa riktlinjer möjliggör. Totalersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stå i relation till ansvar och befogenheter. I enlighet med AddLifes riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, ska ersättningen vara marknadsmässig och bestå av följande komponenter: fast lön, eventuell rörlig lön enligt separat överenskommelse, pension och övriga förmåner. Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara kriterier som fastställs av styrelsen och som kan vara finansiella, såsom koncernens resultattillväxt, lönsamhet och kassaflöde eller icke-finansiella, såsom individuella mål utformade för att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen. Genom att målen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till bolagets resultat främjar de genomförandet av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och konkurrenskraft.

Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2020, återfinns på sidorna 45-47 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga riktlinjerna och 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 avseende bolagets efterlevnad av riktlinjerna återfinns på AddLifes hemsida: <https://www.add.life/investerare/bolagsstyrning/bolagsstamma>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som täcks av riktlinjerna för ersättning, har AddLifes bolagsstämmor beslutat om att implementera långsiktiga incitamentsprogram.

Aktierelaterad ersättning

AddLife har vid utgången av år 2020 fyra utestående köptionsprogram (2017/2021, 2018/2022, 2019/2023 samt 2020/2024) för koncernledningen och andra ledningspersoner i koncernen. Incitamentsprogrammen innebär att deltagarna ges möjlighet att till marknadspris förvärva köptioner av AddLife återköpta B-aktier. För köptioner på B-aktier har de anställda erlagt en marknadsmässig optionspremie. Programmet innehåller en subvention som innebär att den anställde erhåller motsvarande belopp som inbetald optionspremie i form av kontant ersättning, d.v.s. lön. Betalning av subventionen sker två år efter emissionsbeslutet under förutsättning att optionsinnehavaren vid denna tidpunkt fortfarande är anställd i koncernen och äger köptioner. Denna subvention med tillhörande sociala avgifter periodiseras som personalkostnad över intjänandeperioden. AddLife har ingen skyldighet att köpa tillbaka optionerna då en anställd avslutar sin anställning. Innehavaren kan lösa optionerna oavsett fortsatt anställning i koncernen. I respektive program har verkställande direktören erhållit möjlighet att förvärva 130 900 köptioner och har till fullo nyttjat dessa erbjudanden. Totalt har 130 900 köptioner tilldelats, vilket motsvarar 0,01 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

Under räkenskapsåret 2020 har 158 797 optioner av totalt 215 000 optioner i programmet 2017/2021 lösts in motsvarande 666 947 B-aktier. Utav dessa har

verkställande direktör löst 34 000 optioner motsvarande 142 800 B-aktier. Den totala utspädningen till följd av inlösta optioner under 2020 uppgår till 0,1 procent.

Grundläggande uppgifter avseende incitamentsprogram			Information avseende räkenskapsåret 2020				
			Öppningsbalans	Under året		Utgående balans	
Utestående program	Lösenperiod	Lösen-kurs	Antal köpoptioner vid årets början	Tilldelade köpoptioner	Inlösta köpoptioner	Antal köpoptioner vid årets slut	Motsvarande antal aktier
Kristina Willgård, VD	2020/2024	2023-06-19--2024-02-28	98,40	0	32 900		
	2019/2023	2022-06-20--2023-02-28	76,60	33 000			
	2018/2022	2021-06-16--2022-02-22	56,00	31 000			
	2017/2021	2020-06-16--2021-02-28	53,20	34 000	-34 000	0	0
TOTAL			98 000	32 900	-34 000	96 900	400 400

Totalersättning för ledande befattningshavare under 2020

(SEKm)	År	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Andel		Pensionskostnad	Total ersättning
		Grundlön ¹⁾	Övriga förmåner	Ett-år rörliga	Fler-åriga rörliga	Fast lön	Rörlig lön		
Kristina Willgård, VD	2020	4 999	208	2 334	-	69%	31%	1 439	8 981

1) Inkluderar subvention för optionsprogram

Rörlig lön kan bland annat baseras på koncernens resultat tillväxt, lönsamhet och kassaflöde. Den årliga rörliga delen kan uppgå till maximalt 40 procent av den fasta lönen. Avseende bolagets utveckling under 2020 så uppgår resultat tillväxten till 163 % (mål 15%) och lönsamheten till 103 % (mål 45%). Det operativa kassaflödet uppgår till 950 MSEK (föregående år 400 MSEK). Ytterligare rörlig kontant ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga lönen samt ej utges mer än en gång per år

och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

För räkenskapsåret 2020 har styrelsen beslutat om sådan ersättning till verkställande direktören med avseende på det exceptionella resultatet som koncernen har åstadkommit. Den rörliga ersättningen uppgår därmed till 45 procent av den fasta lönen vilket faller inom begränsningen om 50 procent enligt riktlinjerna. Total ersättning till verkställande direktör har under året 2020 varit i linje med de beslutade riktlinjerna.

Jämförbar information avseende utveckling av ersättning och bolagets resultat

Årlig förändring*	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	Ersättning 2020
Verkställande direktörs ersättning				
Kristina Willgård	36%	0%	44%	8 981
Bolagets finansiella resultat				
Nettoomsättning	6%	39%	52%	
EBITA	5%	25%	163%	
Periodens resultat	7%	12%	265%	
Genomsnittlig ersättning till en heltidsarbetande anställd				
Genomsnittlig ökning ¹⁾	32%	-12%	24%	902

1) Anställda exklusive VD och övrig koncernledning

Stockholm mars 2021

AddLife AB (publ)

Styrelsen