

Ersättningsrapport 2021 för AddLife AB (publ)

Introduktion

Denna ersättningsrapport lämnar upplysningar om hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna på årsstämman 2021, har tillämpats under 2021. 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 2021.

Information avseende ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2021.

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 2021.

Utveckling under 2021

Under 2021 ökade omsättningen med 52 procent till 7 993 MSEK, varav den organiska tillväxten utgjorde 11 procent. Den covid-19 relaterade omsättningen svarade för 1 976 MSEK och den organiska tillväxten för helåret exklusive covid-19 uppgick till 3 procent. EBITA-resultatet ökade med 59 procent till 1 273 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 41 procent till 927 MSEK (659) och resultat efter skatt ökade med 39 procent till 721 MSEK (520).

För ytterligare information avseende AddLifes utveckling under 2021 hänvisas till VD-ord i årsredovisningen för 2021.

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 2021, återfinns på sidorna 49-51 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 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 2021 tre utestående köpoptionsprogram (2019/2023, 2020/2024 samt 2021/2025) för koncernledningen och andra ledningspersoner i koncernen. Incitamentsprogrammen innebär att deltagarna ges möjlighet att till marknadspris förvärva köpoptioner av AddLife återköpta B-aktier. För köpoptioner 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 köpoptioner. 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 123 900 köpoptioner och har till fullo nyttjat dessa erbjudanden. Totalt har 123 900 köpoptioner tilldelats, vilket motsvarar 0,2 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

Under räkenskapsåret 2021 har 880 optioner i programmet 2017/2021 lösts in motsvarande 3 696 B-aktier resterande 55 323 optioner som var utestående vid

räkenskapsårets början har återköpts till ett pris motsvarande marknadsvärde. 2 300 optioner i programmet 2018/2022 har under räkenskapsåret lösts in motsvarande 9 660 B-aktier och 167 700 optioner har återköpts till ett pris motsvarande marknadsvärde. Den totala utspädningen till följd av återköpta optioner under 2021 uppgår till 0,5 procent.

Grundläggande uppgifter avseende incitamentsprogram			Information avseende räkenskapsåret 2021					
			Öppningsbalans	Under året		Utgående balans		
Utestående program	Lösenperiod	Lösen-kurs	Antal köpoptioner vid årets början	Tilldelade köpoptioner	Återköpta köpoptioner	Antal köpoptioner vid årets slut	Motsvarande antal aktier	
Kristina Willgård, VD	2021/2025	2024-06-10--2025-02-28	259,00	0	27 000		27 000	27 000
	2020/2024	2023-06-19--2024-02-28	98,40	32 900			32 900	131 600
	2019/2023	2022-06-20--2023-02-28	76,60	33 000			33 000	132 000
	2018/2022	2021-06-16--2022-02-22	56,00	31 000		-31 000	0	0
	TOTAL			96 900	27 000	-31 000	92 900	290 600

Totalersättning för ledande befattningshavare under 2021

(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	2021	6 083	205	2400	-	72%	28%	1 467	10 156

1) Inkluderar subvention för optionsprogram

Rörlig lön kan bland annat baseras på koncernens resultattillväxt, lönsamhet och kassaflöde. Den årliga rörliga delen kan uppgå till maximalt 40 procent av den fasta lönen. Avseende bolagets utveckling under 2021 så uppgår resultattillväxten till 59 % (mål 15%) och lönsamheten till 95 % (mål 45%). Det operativa kassaflödet uppgår till 1 010 MSEK (föregående år 950 MSEK). Ytterligare rörlig kontantersättning 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 2021 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 46 procent av den fasta lönen vilket faller inom begränsningen om 50 procent enligt riktlinjerna. Total ersättning till verkställande direktör har under året 2021 varit i linje med de beslutade riktlinjerna.

Jämförbar information avseende utveckling av ersättning och bolagets resultat

Årlig förändring*	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	Ersättning 2021
Verkställande direktörs ersättning				
Kristina Willgård	0%	44%	15%	10 156
Bolagets finansiella resultat				
Nettoomsättning	39%	52%	52%	
EBITA	25%	163%	59%	
Periodens resultat	12%	265%	39%	
Genomsnittlig ersättning till en heltidsarbetande anställd				
Genomsnittlig ökning ¹⁾	-12%	24%	12%	1 015

1) Anställda exklusive VD och övrig koncernledning

Stockholm mars 2022

AddLife AB (publ)

Styrelsen