

Ersättningsrapport 2022/2023 för Sectra AB

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Sectra AB, antagna av bolagsstämman 2022, tillämpades under år 2022/2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktörer samt en sammanfattning av utestående och under året avslutade aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 3 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 100–102 i Sectras Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2022/2023. Den innehåller också information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 60–65.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 3 på sidorna 100–102 i årsredovisningen för 2022/2023. Ingen ersättning utöver de styrelsearvoden som beslutats av årsstämman har betalats ut under 2022/2023.

De riktlinjer som antogs av bolagsstämman 2022 innebar följande ändringar mot de principer som antogs av årsstämman 2020:

- att den rörliga kontantersättningen ska få uppgå till högst 100 procent (tidigare 50 procent) av Grundlönen såvitt avser finansiella, operativa, icke-finansiella och individanpassade mål och
- att med begreppet ”Grundlön” ska förstås, såvitt avser bestämmande av den rörliga kontantersättningen, befattningshavarens fasta kontantlön exklusive semestertillägg.

Sectras utveckling under 2022/2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 11–13 i Sectras Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2022/2023. En mer detaljerade redogörelse för bolagets utveckling framgår av förvaltningsberättelsen på sidorna 66–86.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor vissa år beslutat om införande av långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska villkoren betona ersättning efter prestation och variera i förhållande till individens prestation och koncernens resultat. Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier. Dessa kriterier ska kunna baseras på

(i) finansiella resultat (såsom vinst, finansiell effektivitet och omsättning) alternativt operativa mål som långsiktigt avses leda mot goda finansiella resultat,

(ii) aktierelaterade mål och

(iii) icke-finansiella mål, såsom hållbarhet, kundnöjdhet, kvalitet och företagskultur.

De ska också kunna utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Utöver den rörliga ersättning som befattningshavare kan erhålla enligt dessa riktlinjer kan styrelsen besluta att sådana befattningshavare ska kunna omfattas av program för rörlig ersättning som också omfattar andra kategorier av personal än ledande befattningshavare, såsom samtliga anställda i koncernen eller i ett visst affärsområde. Sådana program ska berättiga samtliga

medarbetare (oavsett befattning) möjlighet till samma nominella ersättning. De fullständiga riktlinjerna finns på sidorna 69–71 i bolagets Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2022/2023.

Bolaget har under 2022/2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://investor.sectra.com/agm2023>.

Ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktörer

Totalersättning till vd och koncernchef samt vice vd under 2022/2023

(TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	År	Fast ersättning (grundlön inkl. semesterlön)	Rörlig ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning, %	Pension	Förmåner
Torbjörn Kronander (koncernchef och vd Sectra AB)	22/23 21/22	3 756 3 862	1 719 1 820	69/31 68/32	938 924	E/T E/T
Marie Ekström Trägårdh (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Imaging IT Solutions) ¹	22/23 21/22	2 628 3 014	900 1 110	74/26 73/27	596 664	E/T E/T
Simo Pykälistö (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Secure Communications) ^{1,2}	22/23 21/22	- 1 277	- 0	- 100/0	- 311	- 71

¹ Vice vd har erhållit ersättning från annat bolag i koncernen.

² Avgick på egen begäran och anställningen upphörde den 25 mars 2022.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktören och de vice verkställande direktörernas rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022/2023 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Verkställande direktören och vice verkställande direktörernas prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

(TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till rörliga ersättningskomponenter	År	Faktisk tilldelning
Torbjörn Kronander (koncernchef och vd Sectra AB)	Finansiella resultatmål EBIT $\geq 15\%$ och tillväxt av EBIT per aktie $\geq 50\%$ över en femårsperiod	22/23 21/22	1 719 1 820
Marie Ekström Trägårdh (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Imaging IT Solutions)	Kundnöjdhet, finansiella resultat- och tillväxtmål samt ökat aktieinnehav m fl	22/23 21/22	900 1 110
Simo Pykälistö (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Secure Communications)	Finansiella resultat- och omsättningsmål samt ökat aktieinnehav m fl	22/23 21/22	- 0

Aktierelaterade incitamentsprogram

Konvertibelprogram

I bolaget har vissa år inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i form av konvertibelprogram. Dessa har riktat sig till anställd personal i koncernen samt styrelsemedlemmar. Deltagarna har fått teckna konvertibler enligt villkor beslutade av årsstämman. Löptiden har varit tre år för program riktade mot personalen och fyra år för program riktade mot styrelsen.

Under räkenskapsåret har ett program riktat till styrelsen konverterats, se ytterligare information i not 3 på sidorna 100–102 i årsredovisningen för 2022/2023. Per 30 april 2023 återstår inga konvertibelprogram.

LTIP 2021

Under räkenskapsåret 2021/2022 startades två prestationsbaserade aktieprogram, Long Term Incentive Programs, riktade till samtliga anställda. Det är ett program för anställda i Nordamerika (LTIP NA) och ett program för anställda i resten av världen (LTIP SROW). Kvalifikationsperioden är 1 januari 2022 till 31 december 2026. Villkor för intjänande är fortsatt anställning samt innehav av så kallade sparaktier under hela kvalifikationsperioden. Till detta kommer ett antal prestationsvillkor enligt nedan.

För anställda i Nordamerika gäller att Sectra, för varje kalenderår under programmets löptid (kvalifikationsperioden), har a) erhållit minst en ”Best in KLAS”-utmärkelse (i någon kategori) och b) erhållit en första, andra eller tredje placering i ”Best in KLAS för PACS/Radiologi för stora sjukhus” i USA eller Kanada beroende på var deltagaren är anställd. För anställda i resten av världen gäller, utöver prestationsvillkoren ovan, att den anställde ska deponera så kallade sparaktier i depå anvisad av Sectra. En sparaktie är en aktie av serie B i Sectra AB. Antalet sparaktier ska motsvara det antal aktierätter som den anställde har blivit tilldelad. Sparaktierna ska vara deponerade under hela kvalifikationsperioden.

För anställda i andra bolag än Sectra Communications AB och dess dotterbolag (Sectra Communicationsgruppen), ska Sectra för varje kalenderår under kvalifikationsperioden ha a) erhållit minst en ”Best in KLAS”-utmärkelse (i någon kategori) och b) erhållit en första, andra eller tredje plats i ”Best in KLAS för PACS/Radiologi för stora sjukhus” i USA. För anställda i Sectra Communicationsgruppen ska Sectra Communicationsgruppen för varje kalenderår under kvalifikationsperioden ha a) uppnått en rörelsemarginal om minst 15 procent och b) en vinststillväxt (EBIT) om minst 8 procent jämfört med föregående år.

För varje kalenderår som något av prestationsvillkoren inte uppnås, förfaller en tiondel av de tilldelade aktierätterna. En aktierätt avser rätten att vederlagsfritt erhålla en prestationsaktie under förutsättning att ovanstående villkor är uppfyllda. En prestationsaktie är en aktie av serie B i Sectra AB.

Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens innehav i utestående långsiktiga incitamentsprogram (LTIP SROW)

(TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Antal tilldelade aktierätter	Antal förfallna aktierätter	Antal intjänade prestationsaktier	Antal ännu ej intjänade prestationsaktier	Teoretiskt värde vid tilldelning ¹
Torbjörn Kronander (koncernchef och vd Sectra AB)	20 000	0	8 000	12 000	3 081 200
Marie Ekström Trägårdh (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Imaging IT Solutions)	20 000	0	8 000	12 000	3 081 200

¹ Baseras på en aktiekurs om 154,06 kr.

LTIP 2022

Under räkenskapsåret 2022/2023 startade ett nytt prestationsbaserat aktieprogram, LTIP 2022, riktat till samtliga anställda. Intjänandeperioden är 1 januari 2023 till 31 december 2027. Villkor för intjänande är fortsatt anställning samt ett antal prestationsvillkor enligt nedan.

För deltagare i programmet som inte är anställda i Sectra Communicationsgruppen ska Sectra för varje kalenderår under programmets löptid (kvalifikations perioden) ha erhållit a) minst ett "Best in KLAS" (i någon kategori) i den anställdes egen region och b) första, andra eller tredje plats i "Best in KLAS för PACS/Radiologi för stora sjukhus" i USA. Med region avses i) för anställda i USA: USA, ii) för anställda i Kanada: Kanada, iii) för anställda i Europa inkl Sverige: Europa och iv) för anställda i ANZ: Asien-Stillahavsområdet. För anställda inom centrala funktioner i Sverige (Sectra AB, Sectra Imaging IT Solutions AB, Sectra Medical Education AB och Sectra Orthopaedics AB) och anställda utanför de tidigare nämnda regionerna ska Sectra avseende prestationsvillkor a) för varje kalenderår under kvalifikationsperioden ha erhållit minst två "Best in KLAS" i någon kategori i någon av regionerna.

För anställda i Sectra Communicationsgruppen ska Sectra Communicationsgruppen för varje kalenderår under kvalifikationsperioden ha a) uppnått en rörelsemarginal om minst 10 procent för räkenskapsåret 2022/2023 och minst 15 procent under efterföljande räkenskapsår och b) en vinsttillväxt (EBIT) om minst 10 procent jämfört med föregående år. Redovisning av prestationsbaserade incitamentsprogram

För varje kalenderår som något av prestationsvillkoren inte uppnås, förfaller en tiondel av de tilldelade aktierätterna. En aktierätt avser rätten att vederlagsfritt erhålla en prestationsaktie under förutsättning att ovanstående villkor är uppfyllda. En prestationsaktie är en aktie av serie B i Sectra AB.

Verkställande direktörens och vice verkställande direktörers innehav i utestående långsiktiga incitamentsprogram (LTIP 2022)

(TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Antal tilldelade aktierätter	Antal förfallna aktierätter	Antal intjänade prestationsaktier	Antal ännu ej intjänade prestationsaktier	Teoretiskt värde vid tilldelning ¹
Torbjörn Kronander (koncernchef och vd Sectra AB)	15 000	0	3 000	12 000	2 165 100
Marie Ekström Trägårdh (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Imaging IT Solutions)	15 000	0	3 000	12 000	2 165 100

¹ Baseras på en aktiekurs om 144,34 kr.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

Förändringar i ersättningar

(TSEK)

Befattningshavarens position	22/23 vs 21/22 (% förändring)	21/22 vs 20/21 (% förändring)	20/21 vs 19/20 (% förändring)	19/20 vs 18/19 (% förändring)	18/19 vs 17/18 (% förändring)
Koncernchef och vd	-194 (-2,9%)	1 079 (19,5%)	1 118 (25,4%)	709 (19,2%)	141 (4,0%)
Vice verkställande direktörer	-664 (-13,9%)	186 (3,0%)	914 (17,3%)	148 (2,9%)	278 (5,7%)

Förändringar i koncernens resultat
(MSEK)

	22/23 vs 21/22 (% förändring)	21/22 vs 20/21 (% förändring)	20/21 vs 19/20 (% förändring)	19/20 vs 18/19 (% förändring)	18/19 vs 17/18 (% förändring)
Nettoomsättning	402 (20,6%)	317 (19,4%)	-29 (-1,7%)	248 (17,5%)	204 (16,9%)
Operativt rörelseresultat	72 (18,8%)	33 (9,5%)	55 (18,5%)	60 (25,4%)	21 (9,9%)
Årets resultat	60 (19,1%)	39 (14,3%)	38 (16,1%)	38 (19,3%)	14 (7,7%)

Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)
(TSEK)

	22/23 vs 21/22 (% förändring)	21/22 vs 20/21 (% förändring)	20/21 vs 19/20 (% förändring)	19/20 vs 18/19 (% förändring)	18/19 vs 17/18 (% förändring)
Sectra AB	22 (4,1%)	8 (1,5%)	40 (8,2%)	51 (11,7%)	12 (2,9%)

Linköping den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Sectra AB
Styrelsen