

Ersättningsrapport 2021/2022 för Sectra AB

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Sectra AB, antagna av bolagsstämman 2020, tillämpades under år 2021/2022. 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 96–98 i Sectras Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2021/2022. Den innehåller också information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 58–63.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 3 på sidorna 96–98 i årsredovisningen för 2021/2022. Ingen ersättning utöver de styrelsearvoden som beslutats av årsstämman har betalats ut under 2021/2022.

Sectras utveckling under 2021/2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 10–12 i Sectras Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2021/2022. En mer detaljerade redogörelse för bolagets utveckling framgår av förvaltningsberättelsen på sidorna 64–83.

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 kontanterättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterättningen 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 67–69 i bolagets Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2021/2022.

Bolaget har under 2021/2022 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/agm2022>.

Ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktörer

Totalersättning till vd och koncernchef samt vice vd:ar under 2021/2022 (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)	21/22 20/21	3 862 3 811	1 820 1 218	68/32 76/24	924 498	E/T E/T
Marie Ekström Trägårdh (vice vd Sectra AB och chef för verksam- hetsområde Imaging IT Solutions) ¹	21/22 20/21	3 014 2 885	1 110 1 265	73/27 70/30	664 413	E/T E/T
Simo Pykälistö (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Secure Communications) ^{1, 2}	21/22 20/21	1 277 1 298	0 53	100/0 96/4	311 276	71 78

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 2021/2022 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 kontanterersättning (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till rörliga ersättningskomponenter	År	Faktisk tilldelning
Torbjörn Kronander (koncernchef och vd Sectra AB)	Finansiella resultatmål EBIT ≥ 15 % och tillväxt av EBIT per aktie ≥ 50 % över en femårsperiod	21/22 20/21	1 820 1 218
Marie Ekström Trägårdh (vice vd Sectra AB och chef för verksam- hetsområde Imaging IT Solutions)	Kundnöjdhet, finansiella resultat- och tillväxtmål samt ökat aktieinnehav m fl	21/22 20/21	1 110 1 265
Simo Pykälistö (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Secure Communications)	Finansiella resultat- och omsättningsmål samt ökat aktieinnehav m fl	21/22 20/21	0 53

Aktierelaterade incitamentsprogram

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 personalen konverterats, se ytterligare information i not 3 på sidorna 96–98 i årsredovisningen för 2021/2022. Per 30 april 2022 återstår ett konvertibelprogram, riktat till styrelsen, att konvertera.

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

För alla deltagare i programmen, utom de som är anställda i Sectra Communications AB och dess dotterbolag (Sectra Communicationsgruppen):

- Sectra har fått minst en ”Best in KLAS” per kalenderår under intjänandeperioden.
- Sectra har fått minst en första, andra eller tredje placering i kategorin ”Best in KLAS for PACS/Radiology for large hospitals” i USA per kalenderår under intjänandeperioden.

För alla deltagare i programmen som är anställda i Sectra Communicationsgruppen:

- Sectra Communications-koncernen har för varje kalenderår under intjänandeperioden nått minst en rörelsemarginal om 15%.
- Sectra Communications-koncernen har för varje kalenderår under intjänandeperioden nått minst en vinststillväxt (EBIT) om 8% 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 direktörers 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	4 000	16 000	3 081 200
Marie Ekström Trägårdh (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Imaging IT Solutions)	20 000	0	4 000	16 000	3 081 200

¹ Baseras på en aktiekurs om 154,06 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	21/22 vs 20/21 (% förändring)	20/21 vs 19/20 (% förändring)	19/20 vs 18/19 (% förändring)	18/19 vs 17/18 (% förändring)	17/18 vs 16/17 (% förändring)
Koncernchef och vd	1 079 (19,5%)	1 118 (25,4%)	709 (19,2%)	141 (4,0%)	-6 (-0,2%)
Vice verkställande direktörer	186 (3,0%)	914 (17,3%)	148 (2,9%)	278 (5,7%)	554 (12,9%)

Förändringar i koncernens resultat
(MSEK)

	21/22 vs 20/21 (%) förändring)	20/21 vs 19/20 (%) förändring)	19/20 vs 18/19 (%) förändring)	18/19 vs 17/18 (%) förändring)	17/18 vs 16/17 (%) förändring)
Nettoomsättning	317 (19,4%)	-29 (-1,7%)	248 (17,5%)	204 (16,9%)	84 (7,5%)
Operativt rörelseresultat	33 (9,5%)	55 (18,5%)	60 (25,4%)	21 (9,9%)	19 (9,9%)
Årets resultat	39 (14,3%)	38 (16,1%)	38 (19,3%)	14 (7,7%)	31 (20,1%)

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

	21/22 vs 20/21 (%) förändring)	20/21 vs 19/20 (%) förändring)	19/20 vs 18/19 (%) förändring)	18/19 vs 17/18 (%) förändring)	17/18 vs 16/17 (%) förändring)
Sectra AB	8 (1,5%)	40 (8,2%)	51 (11,7%)	12 (2,9%)	45 (11,7%)

Linköping den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Sectra AB
Styrelsen