

Ersättningsrapport 2023

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna vid årsstämman 2023, har implementerats och tillämpats under 2023. Rapporten innehåller vidare information om ersättning till VD, tillämpning av prestationsmål för rörlig ersättning och information om att bolaget inte har inrättat något aktie- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Denna rapport har upprättats i enlighet med aktiebolagslagens regler och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* (Ersättningsreglerna).

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare återfinns i not 29 på sidorna 102–103 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns i årsredovisningen för 2023 på sidorna 28–48.

Arvode till styrelsens ledamöter omfattas inte av denna rapport, utan beslutas av årsstämman varje år. Information om arvode till styrelsens ledamöter framgår av not 29 på sidorna 102–103 samt av bolagsstyrningsrapporten sidorna 34–36 i årsredovisningen för 2023.

Koncernens utveckling 2023

I VD-ordet på sidorna 4–5 i årsredovisningen för 2023 sammanfattar VD koncernens resultat och väsentliga utveckling under året.

Bolagets ersättningsriktlinjer

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare. Genom att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning, möjliggör bolagets ersättningsriktlinjer att långsiktigt knyta kvalificerade medarbetare till verksamheten.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och bestå av grundlön (fast kontant ersättning), rörlig kontant lön, eventuell annan rörlig ersättning, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Ersättning och andra anställningsvillkor ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på varje marknad där Getinge verkar. Bolagsstämman kan därutöver besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Riktlinjerna som antogs vid årsstämman 2023 återfinns på sidorna 56–58 i årsredovisningen för 2023.

Tillämpning och avvikelser från ersättningsriktlinjerna

Under 2023 har bolaget efterlevt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2023 för resterande del av 2023, respektive de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2022 för tiden fram till årsstämman 2023. I enlighet med den möjlighet som riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare föreskriver har styrelsen beslutat

om tillfälligt avsteg från riktlinjerna i ett enskilt fall, avseende viss kompletterande pensionspremie till medlemmar i koncernledningen som har pensionsersättning enligt ITP1. Avsteget beslutades under 2022 men gäller för 2023, och har beslutats för att berörda personer ska hanteras likvärdigt med de som har ITP2, till följd av en tvingande regeländring för ITP1. I de riktlinjer som årsstämman 2023 antog har regleringen kring pensionspremier anpassats för att ta höjd för denna regeländring, och ovannämnda hantering är därmed i linje med de nu gällande riktlinjerna. Utöver det tillfälliga avsteget som gjorts med stöd av riktlinjerna som nämns ovan har inga avsteg från riktlinjerna gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

Revisorernas yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns på www.getinge.com/se/om-oss/bolagsstyrning/bolagsstamma under fliken för årsstämma 2024. Ingen tidigare utbetald ersättning har återkrävts under 2023.

Aktiebaserad ersättning – utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bolagsstämman har inte beslutat om inrättandet av något aktierelaterat eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram.

Total ersättning till VD under 2023

Ersättningar och förmåner till VD under 2023, Tkr

Befattningshavare	Fasta ersättningar		Rörliga ersättningar		Pensionskostnad ⁵⁾	Totalt	Andelen fast respektive rörlig ersättning (%) ⁶⁾
	Fast lön ¹⁾	Övriga förmåner ²⁾	Kortsiktig rörlig ersättning ³⁾	Långsiktig rörlig ersättning ⁴⁾			
Mattias Perjos, VD	25 915	498	5 944	3 847	10 184	46 388	79/21

1) Fast lön avser grundlön inklusive semestertillägg.

2) Övriga förmåner avser förmåner såsom tjänstebil, sjukvårdsförsäkring, sjukinkomstförsäkring mm.

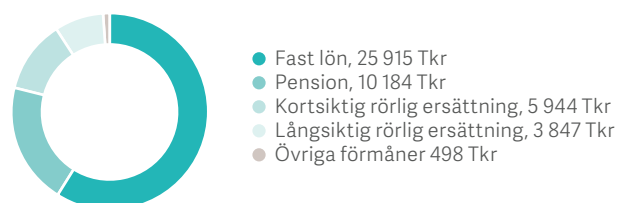
3) Kortsiktig rörlig ersättning avser bonus som belöper på verksamhetsåret 2023, vilken kommer utbetalas under 2024.

4) Långsiktig rörlig ersättning avser intjänat belopp avseende långsiktigt bonusprogram för perioden 2021–2023, vilken kommer utbetalas under 2024.

5) Pensionskostnaden för VD är premiebaserad och uppgår till 40 % av grundlönen.

6) Pensionskostnaden för VD baseras på fast grundlön och medtas i sin helhet i den fasta ersättningen.

Total ersättning till VD 2023



Andelen fast resp. rörlig ersättning 2023



Principer för tillämpning av prestationsmål för rörlig ersättning

Val av prestationsmål och beslut om fastställande av rörlig ersättning har beretts av ersättningsutskottet och beslutats av styrelsen. Den rörliga ersättningen är i förväg begränsad till ett maximalt belopp och är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade i syfte att främja aktieägarnas intressen och företagets värdegrund samt skapa incitament för en gemensam strävan att uppnå bolagets affärsstrategi, långsiktiga värdeskapande och en hållbar utveckling av företaget. Företagets hållbarhetsarbete är integrerat i företagets löpande verksamhet. Följs inte företagets

principer för hållbarhetsarbete eller etiska riktlinjer har företaget möjlighet att inte betala ut någon rörlig ersättning eller återkräva utbetald ersättning.

Efter verksamhetsårets utgång har styrelsen på förslag av ersättningsutskottet fastställt i vilken utsträckning kriterierna för utbetalning av kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning har uppfyllts. Bedömningen av uppfyllandet av finansiella mål har baserats på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen med de eventuella justeringar som styrelsen godkänt på förslag av ersättningsutskottet.

Tillämpning av prestationsmål för kortsiktig rörlig ersättning

Den kortsiktiga rörliga ersättningen för VD är maximerad till 80 % av den fasta årliga grundlönen. Målen för verksamhetsåret 2023 var relaterade till resultat, organisk försäljningstillväxt, rörelsekapital-

bindning och hållbarhet. För år 2023 uppnåddes fyra av fem prestationsmål helt eller till viss del, vilket innebär en måluppfyllnadsgrad på 43,8 % och motsvarande bonusutfall.

VD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: kortsiktig rörlig kontant ersättning**Kriterier för fastställande av kortsiktig rörlig ersättning till VD samt utfall, Tkr**

Befattningshavare	Prestationsmål	Viktning av prestationsmål	Utfall avseende prestationsmål	Rörlig ersättning per prestationsmål
Mattias Perjos, VD	EBITA justerad ¹⁾	50 %	3 662	–
	Nettoomsättning – organisk tillväxt ²⁾	20 %	6,4 %	3 772
	Rörelsekapitalbindning – antal dagar	20 %	94 dagar	814
	Hållbarhet – minskning av CO ₂ -utsläpp i egen verksamhet (ton) ³⁾	5 %	-3 667 ton	679
	Hållbarhet – fastställa plan för minskning av CO ₂ -utsläpp i egen verksamhet och hela värdekedjan till 2030	5 %	Uppfyllt	679
				5 944

1) Justerad EBITA avser rörelseresultatet justerat för valutakursförändringar, förvärv, avyttringar, omstrukturingskostnader samt andra väsentliga jämförelsestörande poster.

2) Avser koncernens organiska nettoomsättningstillväxt.

3) Avser koncernens minskning av CO₂-utsläpp (i ton CO₂-ekvivalenter) i egen verksamhet jämfört med basåret 2021. Koldioxidutsläpp i egen verksamhet innefattar utsläpp i Scope 1, inklusive utsläpp från förbrukning av olja och gas, samt Scope 2, inklusive utsläpp från konsumtion av el, uppvärmning och kylning.

Uppsatta prestationsmål

- EBITA justerad, 50 %
- Nettoomsättning – organisk tillväxt, 20 %
- Rörelsekapitalbindning – antal dagar, 20 %
- Hållbarhet – minskning av CO₂-utsläpp i egen verksamhet (ton), 5 %
- Hållbarhet – fastställa plan för minskning av CO₂-utsläpp i egen verksamhet och hela värdekedjan till 2030, 5 %

Fördelning av utfall kortsiktig rörlig ersättning per prestationsmål 2023

- EBITA justerad, 0 Tkr
- Nettoomsättning – organisk tillväxt, 3 772 Tkr
- Rörelsekapitalbindning – antal dagar, 814 Tkr
- Hållbarhet – minskning av CO₂-utsläpp i egen verksamhet (ton), 679 Tkr
- Hållbarhet – fastställa plan för minskning av CO₂-utsläpp i egen verksamhet och hela värdekedjan till 2030, 679 Tkr

Tillämpning av prestationsmål för långsiktig rörlig ersättning

Den långsiktiga rörliga ersättningen ("LTI-bonus") för VD är under en treårsperiod maximerad till ett belopp motsvarande ett års grundlön samt är villkorad av fortsatt anställning vid utgången av intjäningsperioden (med vissa sedvanliga undantag). Intjäningsperioden för LTI-bonus är tre verksamhetsår.

Prestationsmålet för LTI 2021–2023 är resultat per aktie justerat för förvärv, avyttringar, omstruktureringskostnader samt andra väsentliga poster av engångskaraktär. Prestationsmålet för LTI 2022–2024 respektive LTI 2023–2025 är resultat per aktie över en treårsperiod justerat för de kategorier av justeringsposter som styrelsen fastställer på rekommendation av ersättningsutskottet vid implementering

av respektive incitamentsprogram.

Vid utgången av verksamhetsåret 2023 har incitamentsprogrammet LTI 2021–2023 löpt ut och prestationsmålen för ett av tre år uppnåddes, vilket innebär en måluppfyllnadsgrad på 33,3 % och motsvarande bonusutfall.

VD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret – långsiktig rörlig ersättning**Kriterier för fastställande av långsiktig rörlig ersättning till VD samt utfall, Tkr**

Befattningshavare	Långsiktigt incitamentsprogram (LTI)	Prestationsmål ¹⁾	Utfall avseende prestationsmål	Rörlig ersättning per prestationsmål ²⁾
Mattias Perjos, VD	LTI 2021–2023	Justerat resultat per aktie 2021	12,11 kr	3 847
	LTI 2021–2023	Justerat resultat per aktie 2022	10,75 kr	–
	LTI 2021–2023	Justerat resultat per aktie 2023	8,92 kr	–
				3 847
	LTI 2022–2024	Justerat resultat per aktie 2022–2024	–	– ³⁾
	LTI 2023–2025	Justerat resultat per aktie 2023–2025	–	– ⁴⁾

1) Prestationsmålet i koncernens långsiktiga incitamentsprogram är resultat per aktie justerat för förvärv, avyttringar, omstruktureringskostnader samt andra väsentliga poster av engångskaraktär.

2) Vid årets utgång uppgick den totala avsättningen för intjänad långsiktig bonus till VD till 3 847 Tkr vilken kommer att utbetalas under 2024. Intjäningsperioden för koncernens långsiktiga incitamentsprogram är tre år och ersättningen är villkorad av att VD fortfarande är anställd vid utgången av intjäningsperioden.

3) Eftersom treårsperioden för uppfyllnad av prestationsmålet för incitamentsprogram LTI 2022–2024 inte är avslutad föreligger inte någon intjänad ersättning för incitamentsprogrammet och därför redovisas inte heller något utfall för prestationsmålet.

4) Eftersom treårsperioden för uppfyllnad av prestationsmålet för incitamentsprogram LTI 2023–2025 inte är avslutad föreligger inte någon intjänad ersättning för incitamentsprogrammet och därför redovisas inte heller något utfall för prestationsmålet.

Jämförande information avseende bolagets resultat och förändringar i ersättningar**Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren¹⁾**

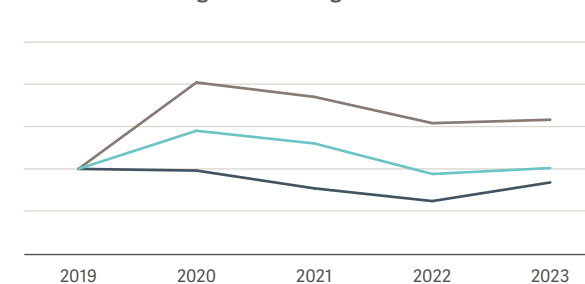
	2019 jämfört med 2018	2020 jämfört med 2019	2021 jämfört med 2020	2022 jämfört med 2021	2023 jämfört med 2022	2023 ⁴⁾
Förändringar i ersättning till VD, Tkr ²⁾	12 483 (37,2 %)	20 663 (44,9 %)	-7 082 (-10,6 %)	-16 378 (-27,5 %)	3 143 (7,3 %)	46 388
Förändringar i genomsnittlig ersättning till anställda i Getinge AB, Tkr ³⁾	440 (36,4 %)	-34 (-2,1 %)	-340 (-21,1 %)	-244 (-19,2 %)	356 (34,6 %)	1 386
Förändringar i rörelseresultat i koncernen, Mkr	2 656 (935,2 %)	2 412 (101,7 %)	-413 (-8,6 %)	-745 (-17,0 %)	110 (3 %)	3 736

1) I tabellen redovisas förändringar mellan åren i ersättningar och resultat. Förändringarna redovisas både i absoluta tal och procentuellt.

2) Ersättning till verkställande direktören avser den totala ersättningen, vilken innefattar fast lön, kort- och långfristig rörlig ersättning, pensionskostnader och övriga förmåner.

3) Exklusive ersättningar till medlemmar i koncernledningen.

4) Avser utfall för 2023.

Relativa förändringar i ersättningar och resultat

— Relativ ersättning till VD

— Relativ genomsnittlig ersättning till anställda i Getinge AB

— Relativt rörelseresultat i koncernen

Gothenburg i mars 2024

Styrelsen för Getinge AB (publ)