

Ersättningsrapport 2022

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna vid årsstämman 2022, har implementerats och tillämpats under 2022. Rapporten innehåller vidare information om ersättning till VD, tillämpning av prestationsmål för rörlig ersättning, syntetiskt optionsprogram utfärdat av majoritetsaktieägaren 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 109–110 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten som finns intagen i årsredovisningen för 2022 på sidorna 28–56.

Arvode till styrelsens ledamöter omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman. Information om arvode till styrelsens ledamöter framgår av not 29 på sidan 109 samt av bolagsstyrningsrapporten sidan 38–40 i årsredovisningen för 2022.

Koncernens utveckling 2022

VD sammanfattar koncernens resultat och väsentliga utveckling i sitt VD-ord som återfinns på sidorna 8–9 i årsredovisningen för verksamhetsåret 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare. Riktlinjerna bidrar, genom att möjliggöra att ledande befattningshavare ska kunna erbjudas en konkurrenskraftig total ersättning, till bolagets möjligheter 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.

Den fasta ersättningen, grundlönen, ska baseras på den enskilde befattningshavarens ansvarsområde, befogenheter, kompetens, erfarenhet och prestation. Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga värdeskapande och hållbarhet.

Riktlinjerna som antogs vid årsstämman 2022 återfinns på sidorna 63–65 och förslaget till reviderade riktlinjer inför 2023 återfinns på sidorna 65–67 i årsredovisningen för verksamhetsåret 2022.

Under 2022 har bolaget efterlevt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2022. I enlighet med den möjlighet som riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare föreskriver har styrelsen under 2022 dock beslutat om tillfälligt avsteg från riktlinjerna i ett enskilt fall, avseende en överenskommelse med Lena Hagman (tidigare EVP Quality Compliance, Regulatory & Medical Affairs) om förlängd uppsägningstid och uppsägningslön, samt möjlighet att avropa konsulttjänster från Getinges sida om så bedöms nödvändigt. Styrelsen har beslutat om det tillfälliga avsteget från riktlinjerna då det bedömts nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och en hållbar utveckling av företaget genom att säkerställa en ansvarsfull hantering av det kvalitetsregulatoriska området samt fortsatt stöd och kompetens i den utsträckning Getinge bedömer det nödvändigt. Styrelsen har därutöver under 2022 fattat beslut om ett tillfälligt avsteg från riktlinjerna som dock inte gäller förrän räkenskapsåret 2023, avseende viss kompletterande pensionspremie till medlemmar i koncernledningen som har pensionsersättning enligt ITP1. Avsteget 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 styrelsen föreslår att årsstämman 2023 antar har dock regleringen kring pensionspremier anpassats för att ta höjd för denna regeländring, och ovannämnda hantering är därmed i linje med de föreslagna riktlinjerna. Utöver de tillfälliga avsteg 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 2023. Ingen tidigare utbetald ersättning har återkrävts under 2022.

Aktiebaserad ersättning – Utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram

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

Syntetiskt optionsprogram utställt av majoritetsaktieägaren

Under 2018 inrättade bolagets huvudägare, Carl Bennet AB, ett incitamentsprogram riktat till dåvarande styrelseledamöter och ledande befattningshavare i Getinge bestående av syntetiska optioner. Sammanlagt förvärvade styrelseledamöter och ledande befattningshavare 3 153 889 syntetiska optioner, varav VD förvärvade 579 710 stycken, till ett pris som bedömdes motsvara optionernas marknadsvärde. Det sammanlagda marknadsvärdet av samtliga optioner vid transaktionstillfället beräknades till cirka 21,8 Mkr. Samtliga utställda syntetiska optioner utnyttjades under 2022.

Vid utnyttjandet av optionerna erhöll innehavaren en kontant betalning av Carl Bennet AB om 267,56 kr per option, vilket motsvarade marknadsvärdet på Getinges aktie av serie B vid nyttjandet med avdrag för lösenpriset enligt programmet.

Getinge har inte medverkat i erbjudandet som har lämnats av Carl Bennet AB till styrelseledamöter och koncernledning på eget initiativ.

Total ersättning till VD under 2022

Ersättningar och förmåner till VD under 2022, Tkr

Befattningshavare	Fasta ersättningar		Rörliga ersättningar		Pensionskostnad ⁴⁾	Totalt	Andelen fast respektive rörlig ersättning (%) ⁵⁾
	Grundlön	Övriga förmåner ¹⁾	Kortsiktig rörlig ersättning ²⁾	Långsiktig rörlig ersättning ³⁾			
Mattias Perjos, VD	24 481	3 728	1 305	3 939	9 792	43 245	88 / 12

1) Övriga förmåner avser semesterersättning samt förmåner såsom tjänstebil, sjukvårdsförsäkring, sjukinkomstförsäkring mm.

2) Kortsiktig rörlig ersättning avser bonus som belöper på verksamhetsåret 2022, vilken utbetalas under 2023.

3) Långsiktig rörlig ersättning i ovanstående tabell avser den överskridande ersättning som VD intjänat 2021 eller tidigare men som inte betalats ut på grund av att styrelsen diskretionärt tillämpat regeln om maxtak för utbetalning av rörlig ersättning före det att regeln lades till i bolagets ersättningsriktlinjer. Långsiktig rörlig ersättning i ovanstående tabell kommer att utbetalas under 2023. Eftersom att utbetalning av LTI-bonus under en treårsperiod är maximerad till ett belopp motsvarande ett års grundlön och att detta maxbelopp uppnåddes efter utbetalning av LTI 2019–2021, kommer det inte att ske någon utbetalning för LTI 2020–2022 under 2023.

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

5) Andelen fast respektive rörlig ersättning i procent av den totala ersättningen uppgick till 88 % respektive 12 % (pensionskostnaden för VD baseras på fast grundlön och medtas i sin helhet i den fasta ersättningen).

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 med syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande. 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 utbetalad 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. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål har bedömningen 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 baserad på prestationsmål som uppställs av styrelsen baserat på riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare och är utformade med syfte att främja aktieägarnas intressen och företagets värdegrund samt skapa incitament för en gemensam strävan efter att uppnå bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och en hållbar utveckling av företaget. Den kortsiktiga rörliga ersättningen för VD är maximerad till 80 % av den fasta årliga grundlönen. Målen för verksamhetsåret 2022 var relaterade till resultat, organisk försäljningstillväxt, rörelsekapitalbindning och hållbarhet. För år 2022 uppnåddes två av fem prestationsmål till fullo vilket resulterat i 10 % bonusutfall.

VDs 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 %	3 955 Mkr	–
	Nettoomsättning – organisk tillväxt ²⁾	20 %	-5,4 %	–
	Rörelsekapitalbindning – antal dagar	20 %	96 dagar	–
	Hållbarhet – minskning av CO ₂ -utsläpp i egen verksamhet (ton) ³⁾	5 %	-7 113 ton	652
	Hållbarhet – beredskap att lämna in ansökan om att få miljömål validerade av Science Based Target initiative (SBTi) ⁴⁾	5 %	Uppfyllt	652
				1 305

1) Justerad EBITA avser rörelseresultatet justerat för valutakursförändringar, förvärv, avyttringar, omstruktureringskostnader 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.

4) I december 2020 undertecknade Getinge ett åtagande att ta fram miljömål i enlighet med SBTi. Prestationsmålet avser att Getinge ska ha genomfört alla nödvändiga åtgärder för att kunna lämna in en ansökan om att få Getinges miljömål validerade av SBTi.

Tillämpning av prestationsmål för långsiktig rörlig ersättning

Utöver grundlön och årlig rörlig ersättning kan VD erhålla en rörlig långsiktig bonus ("LTI-bonus") som belönar tydligt målrelaterade och mätbara prestationer samt är villkorad av fortsatt anställning vid utgången av intjäningsperioden (med vissa sedvanliga undantag). Kriterierna för utbetalning av LTI-bonus ska vara utformade så att de främjar Getinges långsiktiga intressen och en hållbar utveckling av företaget.

Prestationsmålet för LTI 2020–2022 respektive 2021–2023 är resultat per aktie justerat för förvärv, avyttringar, omstruktureringskostnader samt andra väsentliga poster av engångskaraktär. Prestationsmålet för LTI 2022–2024 är justerat resultat per aktie över en treårsperiod som justeras för de kategorier av justeringsposter som styrelsen fastställer på rekommendation av ersättningsutskottet vid implementering av programmet.

Genom att koppla prestationsmålet till aktieägarnas mål skapas en intressegemenskap som syftar till att främja Getinges affärsstrategi, långsiktiga intressen och värdeskapande. Intjäningsperioden för LTI-bonus är tre verksamhetsår. Vid utgången av verksamhetsåret 2022 har incitamentsprogrammet LTI 2020–2022 löpt ut. Utbetalning av LTI-bonus är under en treårsperiod maximerad till ett belopp motsvarande ett års grundlön. Detta maxbelopp uppnåddes efter utbetalning av LTI 2019–2021 vilket innebär att det inte sker någon utbetalning för LTI 2020–2022 under 2023. Däremot har VD rätt till ett belopp om 3 939 Tkr som utgör den överskridande ersättning som VD intjänat 2021 eller tidigare men som inte betalats ut på grund av att styrelsen diskretionärt tillämpat regeln om maxtak för utbetalning av rörlig ersättning före det att regeln lades till i bolagets ersättningsriktlinjer.

VDs 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 2020–2022	Justerat resultat per aktie 2020	13,19 kr	–
	LTI 2020–2022	Justerat resultat per aktie 2021	12,11 kr	–
	LTI 2020–2022	Justerat resultat per aktie 2022	10,75 kr	–
				– ³⁾
	LTI 2021–2023	Justerat resultat per aktie 2021	12,11 kr	3 847
	LTI 2021–2023	Justerat resultat per aktie 2022	10,75 kr	–
			3 847⁴⁾	
	LTI 2022–2024	Justerat resultat per aktie 2022–2024	–	– ⁵⁾

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 7 786 Tkr, varav 3 939 Tkr kommer att utbetalas under 2023. Intjäningsperioden för koncernens långsiktiga incitamentsprogram är tre år och ersättningen är villkorad av att VD kvarstår i sin anställning vid utgången av intjäningsperioden. Styrelsen beslutade diskretionärt under 2021 (före det att regeln lades till i ersättningsriktlinjerna) att tillämpa ytterligare en begränsningsregel avseende utbetalningen av LTI-bonus till VD genom att utbetalning av den kortsiktiga och långsiktiga rörliga ersättningen tillsammans inte ska få överskrida 100 % av den fasta grundlönen. Den bonus som tjänats in i programmet LTI 2019–2021 men som inte kunde utbetalas 2022 på grund av denna begränsningsregel kommer emellertid att utbetalas 2023 med ett belopp om 3 939 Tkr.

3) Avser total avsättning för incitamentsprogram LTI 2020–2022. Utbetalning av LTI-bonus är under en treårsperiod maximerad till ett belopp motsvarande ett års grundlön. Detta maxbelopp uppnåddes efter utbetalning av LTI 2019–2021 vilket innebär att det inte sker någon utbetalning för LTI 2020–2022 under 2023.

4) Avser total avsättning för incitamentsprogram LTI 2021–2023.

5) Eftersom att 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.

Jämförande information avseende bolagets resultat och förändringar i ersättningar

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren ¹⁾

	2018 jämfört med 2017	2019 jämfört med 2018	2020 jämfört med 2019	2021 jämfört med 2020	2022 jämfört med 2021	2022 ⁴⁾
Förändringar i ersättning till VD, Tkr ²⁾	8 710 (35,1 %)	12 483 (37,2 %)	20 663 (44,9 %)	-7 082 (-10,6 %)	-16 378 (-27,5 %)	43 245
Förändringar i genomsnittlig ersättning till anställda i Getinge AB, Tkr ³⁾	61 (5,3 %)	440 (36,4 %)	-34 (-2,1 %)	-340 (-21,1 %)	-244 (-19,2 %)	1 030
Förändringar i rörelseresultat i koncernen, Mkr	-1 777 (-119,0 %)	2 656 (935,2 %)	2 412 (101,7 %)	-413 (-8,6 %)	-745 (-17,0 %)	3 626

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 till VD vilken innefattar fast lön, kort- och långfristig rörlig ersättning, pensionskostnader och övriga förmåner.

3) Exklusive ersättningar till medlemmar i koncernledningen.

4) Avser utfall för 2022.

Göteborg i mars 2023

Styrelsen för Getinge AB (publ)