

Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för XVIVO Perfusion AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en redogörelse för verkställande direktörens deltagande i utestående aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Anställda och personalkostnader) i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 48-51 i årsredovisningen för 2020.

Magnus Nilsson var verkställande direktör under perioden 1 januari 2020 – 31 maj 2020. Dag Andersson var verkställande direktör under perioden 1 juni – 31 december. Vice verkställande direktören har ej inträtt i denna roll under året.

Bolaget har infört två teckningsoptionsprogram (serie 2019/2021 och serie 2020/2022). Teckningsoptionerna har förvärvats av deltagarna till marknadsvärde och är föremål för tvååriga löptider. Verkställande direktören har deltagit i samtliga program. Magnus Nilsson har förvärvat totalt 88 000 teckningsoptioner i två program (serie 2019/2021 och serie 2020/2022) och Dag Andersson har förvärvat totalt 32 000 teckningsoptioner i ett program (serie 2020/2022).

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 i årsredovisningen för 2020. Konsultarvoden som utbetalats till styrelseledamöter ska följa de principer som beslutats av årsstämman och redogörs för nedan.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5 i årsredovisningen 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en 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. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 45-47 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 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. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns

tillgänglig på www.xvivoperfusion.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Enligt de ersättningsriktlinjer för ledande befattningshavare som beslutades av årsstämman 2020 så ska stämموvalda styrelseledamöter i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som inte utgör styrelsearbete. För dessa tjänster ska utgå ett marknadsmässigt arvode vilket ska godkännas av styrelsen, vilket dock får uppgå till maximalt 300 000 kronor exklusive mervärdesskatt per år och ledamot. Under året har en ledamot, Folke Nilsson, utfört uppdrag åt bolaget inom produktutveckling, till ett arvode om 69 KSEK. Några avvikelser från de beslutade riktlinjerna har ej skett.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (kSEK)

	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning***
Dag Andersson (VD)	1 803	59	0	0	0	539	2 401	100/00
Magnus Nilsson (VD)	1 577	58	1 297	0	0	639	3 571	64/36

* Inklusive semesterersättning (Dag Andersson: 53 kSEK, Magnus Nilsson 140 kSEK).

** Bilförmån, parkeringsförmån och privat sjukvårdsförmån.

*** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (kSEK)

	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	År 2020
Ersättning till verkställande direktören (Dag Andersson)	-	-	-	-	-	2 401
Ersättning till verkställande direktören (Magnus Nilsson)*	+630 (+18%)	+2 113 (+52%)	+2 489 (+40%)	+507 (+6%)	-5 602 (-61%)	3 571
Koncernens rörelseresultat	-4 478 (-62%)	+4 372 (+160%)	+6 894 (+97%)	-10 060 (-72%)	-49 615 (-1259%)	-45 675
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i koncernbolagen***	-304 (-25%)	+78 (+9%)	+46 (+5%)	-234 (-23%)	+292 (+37%)	1 090

* Total ersättning för respektive år under femårsperioden skiljer sig primärt beroende på utfall av rörlig ersättning. Under åren 2017-2018 var dessutom VD anställd i det amerikanska dotterbolaget. Som en följd av detta betalades svensk pension enligt anställningsavtal istället ut som grundlön (kvittning).

** Exklusive medlemmar i koncernledningen. Genomsnittlig ersättning för respektive år under femårsperioden skiljer sig primärt beroende på utfall av rörlig ersättning samt utfall för aktiebaserade incitamentsprogram för anställda utanför Sverige.

*** Jämförelse görs gentemot anställda i samtliga koncernbolag då koncernens nyckelfunktioner återfinns i fler bolag än moderbolaget.