

Styrelsens rapport över utbetald och inestående ersättning för ledande befattningshavare

Inledning

Styrelsen för Episurf Medical AB (publ) ("Bolaget" eller "Episurf") ska i enlighet med 8 kap. 51–53 §§ aktiebolagslagen (2005:551) ("ABL") upprätta riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör ("VD") och vice verkställande direktör. Under föregående räkenskapsår gällde de riktlinjer som antogs på årsstämma den 2 april 2020 ("Riktlinjerna"). Enligt svensk kod för bolagsstyrning ska även andra ledande befattningshavare omfattas av Riktlinjerna. Med ledande befattningshavare avses Bolagets verkställande direktör och de övriga personer som ingår i koncernledningen. Riktlinjerna ska omfatta all ersättning, oavsett slag, som utgår till sådana ledande befattningshavare, dock inte styrelsearvoden eller annan ersättning som beslutas av bolagsstämma enligt 8 kap. 23 a § ABL eller sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. ABL (den s.k. LEO-lagen).

Styrelsen ska i enlighet med 8 kap. 53 a § ABL för varje räkenskapsår upprätta en rapport över utbetald och inestående ersättning som omfattas av Riktlinjerna ("Ersättningsrapporten"). Mot bakgrund av att Bolaget inte har någon vice verkställande direktör och att styrelseledamöterna inte utfår annan ersättning än den som beslutas av stämman, omfattar aktuell Ersättningsrapport över utbetald och inestående ersättning till ledande befattningshavare endast Bolagets VD. Därutöver innehåller Ersättningsrapporten en översiktlig redogörelse för vart och ett av Bolagets samtliga utestående och under året avslutade incitamentsprogram i enlighet med Kollegiet för Svensk Bolagsstyrnings regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Rapporten ska läggas fram på årsstämman för godkännande.

Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av Riktlinjerna finns publicerat på Bolagets webbplats, www.episurf.com.

Ytterligare information om ersättningar till styrelseledamöter, VD och övriga ledande befattningshavare under föregående räkenskapsår finns i Bolagets årsredovisning under not 22.

Väsentliga händelser

Bolagets allmänna resultat och specifika händelser för räkenskapsåret 2020 sammanfattas av Bolagets VD Pål Ryfors på sida 5 i årsredovisningen.

Total ersättning i förhållande till Riktlinjerna

Bolagets affärsstrategi är att tillhandahålla ortopedier kliniskt förstklassiga och högkvalitativa patient-specifika behandlingsalternativ genom Episurfs egenutvecklade teknologi för bildanalys, implantatdesign och tillverkning. En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolaget ska därför erbjuda ersättningar och andra anställningsvillkor som möjliggör för Bolaget att säkerställa dess tillgång till ledande befattningshavare med den kompetens som Bolaget behöver.

Ersättningen till de ledande befattningshavarna ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och kan utgöras av en fast grundlön, rörlig ersättning, pension samt andra förmåner såsom tjänstebil.

Den rörliga ersättningen ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella och icke-finansiella. De finansiella kriterierna kan vara kopplade till omsättning, resultat, aktiekursutveckling och operationell effektivitet. De icke-finansiella kriterierna kan vara kopplade till kliniska aktiviteter, personalrelaterade nyckeltal och kvalitetsrelaterade nyckeltal. Den rörliga ersättningen är därmed kopplad till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Kriterierna ska fastställas, följas upp och utvärderas årligen. Av den totala rörliga ersättningen ska högst 50 procent baseras på finansiella kriterier och högst 50 procent på icke-finansiella kriterier. För respektive ledande befattningshavare får den rörliga ersättningen utgöra maximalt motsvarande 50 procent av den fasta grundlönen.

Riktlinjerna finns på sida 38 i Bolagets årsredovisning för 2020. Några avsteg från den i Riktlinjerna fastslagna processen för att fastställa ersättning för ledande befattningshavare har inte gjorts under föregående räkenskapsår. Vidare har inte några avsteg från Riktlinjerna gjorts under föregående räkenskapsår. Rörlig ersättning utbetalad till tidigare ledande befattningshavare har inte varit föremål för återkrav enligt avtal under föregående räkenskapsår.

Total utbetald ersättning till VD under räkenskapsåret 2020 (MSEK)

Befattningshavarens namn, roll	1 – Fast ersättning (MSEK)		2 – Rörlig ersättning (MSEK)		3 – Extraordinära poster (MSEK)	4 – Pension (MSEK)	5 – Total ersättning (MSEK)	6 – Andel fast resp. rörlig ersättning (%)
	Lön	Andra förmåner	Årlig	Flerårig				
Pål Ryfors, VD	2,7	0,1	0,4 ²⁾	-	-	0,3 ¹⁾	3,5	89/11
Totalt	2,7	0,1	0,4	-	-	0,3	3,5	

1)VD har under året erbjudits möjligheten att växla pension mot lön, under förutsättning att detta har varit kostnadsneutralt för Bolaget samt att den extra lönen efter skatt har använts till att investera i Episurfs B-aktie. Detta innebär att VD:s pensionskostnader i förhållande till lön under 2020 är lägre än tidigare räkenskapsår.

2) Bonus för 2020 kommer utbetalats enligt måluppfyllelsegrad för 2020 års mål.

Ersättning från andra bolag i koncernen

VD har under föregående räkenskapsår inte erhållit ersättning från något annat bolag inom Episurf-koncernen. Med koncernen avses Episurf Medical AB (publ) och alla dess dotterbolag i enlighet med 1 kap. 11 § ABL.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Årsstämman 2020 beslutade att införa ett långsiktigt incitamentsprogram ("LTI 2020") bestående av personaloptioner, teckningsoptioner och prestationsoptioner. Varje anställd i koncernen (sammanlagt 22 personer) var berättigad att teckna högst 10 000 teckningsoptioner till en optionspremie beräknad enligt Black & Scholes värderingsmodell. Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att teckna en B-aktie i Bolaget efter en treårig intjäningsperiod förutsatt att personen alltjämt är anställd i Bolaget. Därtill kunde varje anställd vederlagsfritt tilldelas (i) 100 000 personaloptioner och (ii) fyra personaloptioner för varje

teckningsoption som tecknades av den anställda. Varje personaloption ger den anställda rätt att teckna en B-aktie i Bolaget efter en treårig intjäningsperiod förutsatt att personen alljämt är anställd i Bolaget. För att säkra leverans av aktier under personaloptionerna har Bolaget emitterat ett motsvarande antal teckningsoptioner till dess dotterbolag Episurf Operations AB. VD har tilldelats sammanlagt 10 000 teckningsoptioner respektive 140 000 personaloptioner under detta program. Sammanlagt har 182 800 teckningsoptioner respektive 2 931 200 personaloptioner tilldelats till anställda under LTI 2020, vilket motsvarar en utspädning om 1,4 procent vid full utspädning.

LTI 2020 innefattande även utgivande av 2 619 939 prestationsoptioner. Prestationsoptionerna introducerades i syfte att reducera kontantutbetalningarna enligt Bolagets befintliga kontantbaserade incitamentsprogram för räkenskapsåret 2020. I stället för kontanter erhåller deltagarna i det kontantbaserade programmet (sammanlagt 14 personer, inklusive bolagsledningen) upp till 70 procent av intjänad kontantbonus i form av prestationsoptioner. Graden av uppfyllandet av prestationsmålen för det kontantbaserade incitamentsprogrammet under 2020 avgör i vilken utsträckning de anställda ska ha rätt att behålla och utnyttja de tilldelade prestationsoptionerna för att förvärva B-aktier i Bolaget efter utgången av en treårig intjänandeperiod. Prestationsmålen inkluderar (i) försäljningsökning på Episurfs kärnmarknader, (ii) ökningen i antalet kliniska publikationer tillgängliga för Bolagets Episealer®-teknologi och (iii) graden av framsteg i de kliniska studier som Bolaget sponsrar. VD tilldelades 756 942 prestationsoptioner. Baserat på graden av uppfyllandet av prestationsmålen för 2020 kommer VD, likt övriga anställda, att ha rätt att behålla samtliga prestationsoptioner¹.

Årsstämman 2018 beslutade att ge ut högst 68 500 teckningsoptioner och högst 253 500 personaloptioner till vissa ledande befattningshavare och andra anställda, av vilka 68 500 teckningsoptioner och 207 500 personaloptioner fortfarande är utestående ("LTI 2018"). Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att efter en treårig intjäningsperiod teckna 1,14² B-aktier i Bolaget. Varje personaloption kommer under vissa förutsättningar efter en treårig intjäningsperiod att ge innehavarna rätt att förvärva 1,14³ B-aktier i Bolaget. Bolaget har gett ut teckningsoptioner för att säkra leverans av aktier under personaloptionsprogrammet. VD har inte tilldelats några teckningsoptioner eller personaloptioner under detta program.

Årsstämman 2017 beslutade att ge ut högst 117 400 teckningsoptioner och högst 513 700 personaloptioner till ledande befattningshavare och andra anställda, av vilka 117 400 teckningsoptioner och 279 275 personaloptioner fortfarande är utestående ("LTI 2017"). Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att efter en treårig intjäningsperiod teckna 1,14⁴ B-aktier i Bolaget. Varje personaloption kommer under vissa förutsättningar efter en treårig intjäningsperiod att ge innehavarna rätt att förvärva 1,14⁵ B-aktier i Bolaget. Bolaget har gett ut teckningsoptioner för att säkra leverans under detta program. VD har tilldelats sammanlagt 15 000 teckningsoptioner respektive 30 950 personaloptioner under detta program.

¹ Se nedan under tabellen "VD:s prestation under the rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning" för information om uppfyllandegraden av prestationsmålen för 2020.

² Omräknat antal aktier i enlighet med villkoren för teckningsoptionerna.

³ Omräknat antal aktier i enlighet med villkoren för personaloptionerna.

⁴ Omräknat antal aktier i enlighet med villkoren för teckningsoptionerna.

⁵ Omräknat antal aktier i enlighet med villkoren för personaloptionerna.

En extra bolagsstämma i augusti 2016 beslutade att ge ut 151 600 personaloptioner till ledande befattningshavare och vissa andra anställda ("LTI 2016"). Personaloptionerna kunde under vissa förutsättningar ge innehavarna rätt att förvärva B-aktier i Bolaget senast under augusti 2020. Bolaget har gett ut teckningsoptioner av serie 2016/2019 för att säkra leverans av aktier under detta personaloptionsprogram. Programmet avslutades efter utgången av 2020 utan att några personaloptioner utnyttjades för teckning av aktier i Bolaget.

Ytterligare information om Bolagets utestående incitamentsprogram finns i Bolagets årsredovisning under not 9.

Optionsprogram – VD

							Information för det rapporterade året					
Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen							Ingående balans	Under året			Utgående balans	
Programmets namn	Prestationsperioden	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)	Optioner vid årets början	Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Optioner föremål för inläsningsperiod
LTI 2020 ¹⁾	2020–2023	2 april 2020	31 maj 2023	31 maj 2023	1 juni 2023–31 maj 2024	1,73	-	150 000	-	-	-	150 000
LTI 2020 ²⁾	2020–2023	2 april 2020	31 maj 2023	31 maj 2023	1 juni 2023–31 maj 2024	1,73	-	756 942 ³⁾	756 942 ⁵⁾	- ⁴⁾	-	756 942
LTI 2017 ¹⁾	2017–2020	22 maj 2017	31 maj 2020	31 maj 2020	1 juni 2020–31 maj 2021	7,53 ³⁾	45 950	-	-	-	-	45 950

1) Teckningsoptioner och personaloptioner.

2) Prestationsoptioner.

3) Omräknat lösenpris i enlighet med villkoren för teckningsoptionerna och personaloptionerna.

4) Graden av uppfyllelse av prestationsmålen beräknades för räkenskapsåret 2020.

5) Under räkenskapsåret tilldelades 756 942 prestationsoptioner, och lika många intjänades av VD under året.

Tillämpning av prestationskriterier

VD:s prestation under the rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn, roll	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall (MSEK)
Pål Ryfors, VD	Måluppfyllelse avseende finansiella kriterier bedöms utifrån satta mål för kommersiella framsteg på global basis, kvalitetsmål, bruttomarginalsförbättringar och produktlanseringsinsatser. Måluppfyllelse avseende icke-finansiella kriterier bedöms utifrån satta mål för framsteg avseende kliniska studier, såsom patientrekrytering, antal kliniska publikationer tillgängliga för bolagets teknologi, samt storleken på dessa.	100%, varav 50% för de finansiella målen och 50% för de icke-finansiella målen.	a) 87% b) 0,4

VD:s prestation under the rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Befattningshavarens namn, roll	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall (MSEK)
Pål Ryfors, VD	<p>Måluppfyllelse avseende finansiella kriterier bedöms utifrån satta mål för kommersiella framsteg på global basis, kvalitetsmål, bruttomarginalsförbättringar och produktlanseringsinsatser.</p> <p>Måluppfyllelse avseende icke-finansiella kriterier bedöms utifrån satta mål för framsteg avseende kliniska studier, såsom patientrekrytering, antal kliniska publikationer tillgängliga för bolagets teknologi, samt storleken på dessa.</p>	100%, varav 50% för de finansiella målen och 50% för de icke-finansiella målen.	<p>a) 87%</p> <p>b) 0,4¹⁾</p>

1) Beloppet motsvarar antalet tilldelade prestationsoptioner (dvs. 756 942) multiplicerat med 0,54 SEK, vilket motsvarar marknadsvärdet på en prestationsoption enligt Black & Scholes där aktiekursen som här använts har fastställts baserat på den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Bolagets aktie under fem handelsdagar i anslutning till årsstämman 2020. Vid utvärdering av måluppfyllelse för 2020 har styrelsen i begränsad omfattning tagit hänsyn till de betydande förändringar i Bolagets marknad som COVID-19 medfört. 2020 övergick Episurf till att delvis tillämpa aktiebaserad ersättning istället för kontantersättning för kortsiktiga rörliga ersättningar i enlighet med beslut av årsstämman 2020. Likviditetspåverkan från 2020 års kortsiktiga rörliga ersättningar är 24%, respektive 25%, lägre än motsvarande post för 2018 respektive 2019.

Årliga förändringar

Nedanstående tabell redovisar förändring i ersättning till VD kopplat till Bolagets resultat och genomsnittlig ersättning till anställda i Bolaget respektive inom Episurf-koncernen för de senaste tre räkenskapsåren ("RÅ").

Årlig förändring, (MSEK)	Information om RÅ 2020	RÅ 2020 vs RÅ 2019	RÅ 2019 vs RÅ 2018
Ersättning till ledande befattningshavare			
	3,5	+ 1,1	+ 0,2
Pål Ryfors, VD		(+ 44,6 %) ¹⁾	(+ 8,4 %)
Koncernens resultat			
Rörelseresultat	-63,4	+ 5,5	- 11,4
		(+ 8,0 %)	(- 19,8 %)
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda (medeltalet anställda under räkenskapsåret)			
Anställda i Bolaget ²⁾	0,4	+0,0	+0,0
		(+1,7%)	(+8,5 %)
Anställda i koncernen ²⁾	0,7	-0,1	0,1
		(-7,3%)	(+8,0 %)
<p>1) I enlighet med de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2020 ska ersättningen till VD bland annat vara marknadsmässig och konkurrenskraftig. Bland annat mot denna bakgrund har styrelsen i Episurf genomfört en genomsyn av VD:s ersättning, varvid Bolagets VD:s ersättning jämfördes med ersättningen för den verkställande direktören i ett större antal jämförbara noterade bolag för räkenskapsåret 2019. Styrelsen konstaterade därvid att VD:s ersättning varken var konkurrenskraftig eller marknadsmässig. Ersättningen till VD har därför justerats under 2020 till att motsvara ett genomsnitt av jämförelsegruppen.</p> <p>2) Övriga anställda avser samtliga anställda exklusive ledande befattningshavare</p>			

* * *

Stockholm i april 2021

Episurf Medical (publ)

Styrelsen