

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 årsstämman den 10 maj 2021 ("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 bolagsstämman 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.

Ersättningsrapporten 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 2021 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 2021. 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 2021 (MSEK)

Befattningshavarens namn, roll	1 – Fast ersättning (MSEK)		2 – Rörlig ersättning (MSEK)		3 – Extra-ordinära poster (MSEK)	4 – Pension (MSEK)	5 – Total ersättning (MSEK)	6 – Andel fast resp. rörlig ersättning (%)
	Lön	Andra förmåner	Årlig	Flerårig				
Pål Ryfors, VD	2,9	0,1	0,5 ²⁾	-	-	0,0 ¹⁾	3,6	94/6
Totalt	2,9	0,1	0,5	-	-	0,0	3,6	

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 2021 är lägre än tidigare räkenskapsår.

2) Under året har VD erhållit kontant bonus med 0,2 MSEK i enlighet med målpåföljelse för 2020 som utbetalas 2021. Däröver har VD erhållit en bonus om 0,3 Mkr som en del av aktieprogrammet LTI 2021B (Se mer information om programmet nedan). Bonus för 2021 kommer att utbetalas enligt målpåföljelsegrad för 2021 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 2021 beslutade att införa ett långsiktigt incitamentsprogram ("LTI 2021A") bestående av prestationsbaserade personaloptioner. Deltagarna i LTI 2021A (totalt 20 personer, inklusive bolagsledningen) tilldelades sammanlagt 2 355 988 prestationsoptioner, varav 785 499 prestationsoptioner

tilldelades VD. Prestationsoptionerna introducerades i syfte att reducera kontantutbetalningarna enligt Bolagets befintliga kontantbaserade incitamentsprogram för räkenskapsåret 2021. I stället för kontanter erhåller deltagarna i det kontantbaserade programmet upp till 50 procent av intjänad kontantbonus i form av prestationsoptioner. Graden av uppfyllandet av prestationsmålen för det kontantbaserade incitamentsprogrammet under 2021 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, (iii) graden av framsteg i de kliniska studier som Bolaget sponsrar och (iv) graden av framsteg inom Bolagets produktutveckling. Baserat på graden av uppfyllandet av prestationsmålen för 2021 kommer deltagarna i programmet att ha rätt att behålla 78 procent av de tilldelade prestationsoptionerna (motsvarande sammanlagt 1 837 672 prestationsoptioner för samtliga deltagare, varav 612 689 prestationsoptioner för VD).¹

Bolaget har gett ut teckningsoptioner för att säkra leverans av aktier under programmet, vilket motsvarar en utspädning om 0,7 procent vid fullt utnyttjande av samtliga 1 837 672 utestående prestationsoptioner (beräknat per dagen för denna Ersättningsrapport).

Årsstämman 2021 beslutade även att införa ett långsiktigt incitamentsprogram ("LTI 2021B") för VD bestående av personaloptioner och incitamentsteckningsoptioner. VD har tilldelats sammanlagt 732 734 personaloptioner och 1 651 427 incitamentsteckningsoptioner under LTI 2021B. Incitamentsteckningsoptionerna tilldelades VD till en optionspremie beräknad enligt Black & Scholes värderingsmodell och personaloptionerna tilldelades VD vederlagsfritt.

Incitamentsteckningsoptionerna kommer, efter en treårig intjänandeperiod, att berättiga VD att teckna 0–1 279 875 B-aktier beroende på utvecklingen av aktiekursen för Bolagets B-aktie, vilket motsvarar en utspädning om högst 0,5 procent vid fullt utnyttjande (beräknat per dagen för denna Ersättningsrapport).

Varje personaloption kommer, efter en treårig intjänandeperiod, att berättiga VD att köpa 1 B-aktie i Bolaget. Rätten att förvärva B-aktier är villkorad av att VD allttjämt är anställd av Episurf-koncernen efter utgången av intjänandeperioden. Utöver villkoret att VD ska vara fortsatt anställd av Episurf-koncernen vid utgången av intjänandeperioden är personaloptionerna föremål för prestationsmål. Prestationsmålen ska mätas under räkenskapsåren 2021–2023 och bestämmas av styrelsen i Bolaget. Prestationsmålen inkluderar (i) försäljningsökning på Episurfs kärnmarknader, (ii) ökningen i antalet kliniska publikationer tillgängliga för Bolagets Episealer®-teknologi, (iii) graden av framsteg i de kliniska studier som Bolaget sponsrar och (iv) graden av framsteg inom Bolagets produktutveckling. VD:s rätt att utnyttja personaloptionerna för förvärv av B-aktier är beroende av graden av uppfyllandet av prestationsmålen i förhållande till ett intervall som ska fastställas av styrelsen. Utfallet kommer att mätas linjärt och om den lägsta nivån inom intervallet inte uppfylls kommer VD inte äga rätt att utnyttja några personaloptioner.

¹ Se nedan under tabellen "VD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning" för information om uppfyllandegraden av prestationsmålen för 2021.

Bolaget har gett ut 962 959 teckningsoptioner för att säkra leverans av aktier till VD under personaloptionerna och för att säkra därmed förknippade kostnader (primärt sociala avgifter), vilket motsvarar en utspädning om 0,4 procent vid fullt utnyttjande (beräknat per dagen för denna Ersättningsrapport).

Årsstämman 2020 beslutade att ge ut högst 220 000 teckningsoptioner, högst 3 080 000 personaloptioner och högst 2 619 939 prestationsoptioner till vissa ledande befattningshavare och andra anställda, av vilka 182 800 teckningsoptioner, 2 680 000 personaloptioner och 2 593 003 prestationsoptioner fortfarande är utestående ("LTI 2020"). Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att efter en treårig intjäningsperiod teckna 1 B-aktie i Bolaget förutsatt att personen alltså är anställd i Bolaget. Varje personaloption kommer under vissa förutsättningar efter en treårig intjäningsperiod att ge innehavaren rätt att förvärva 1 B-aktie i Bolaget förutsatt att personen alltså är anställd i Bolaget. Varje prestationsoption kommer under vissa förutsättningar efter en treårig intjäningsperiod att ge innehavaren rätt att förvärva 1 B-aktie i Bolaget förutsatt att personen alltså är anställd i Bolaget. Bolaget har gett ut teckningsoptioner för att säkra leverans av aktier under detta program. VD har tilldelats sammanlagt 10 000 teckningsoptioner, 140 000 personaloptioner respektive 756 942 prestationsoptioner under detta program.

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 detta program. 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 inga teckningsoptioner och inga personaloptioner utnyttjades för teckning av aktier i Bolaget ("LTI 2017"). Varje teckningsoption gav innehavaren rätt att efter en treårig intjäningsperiod teckna 1,14⁴ B-aktier i Bolaget. Varje personaloption gav under vissa förutsättningar innehavaren rätt att efter en treårig intjäningsperiod förvärva 1,14⁵ B-aktier i Bolaget. Bolaget gav ut teckningsoptioner för att säkra leverans under detta program. VD tilldelades sammanlagt 15 000 teckningsoptioner respektive 30 950 personaloptioner under detta program, varav inga teckningsoptioner och inga personaloptioner utnyttjades för teckning av aktier i Bolaget. Programmet avslutades under 2021.

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

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.

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 2021B ¹⁾	2021–2024	10 maj 2021	30 juni 2024	30 juni 2024	1 juli 2024–30 juni 2025	4,07	-	1 651 427	-	-	-	1 651 427
LTI 2021B ²⁾	2021–2024	10 maj 2021	30 juni 2024	30 juni 2024	1 juli 2024–30 juni 2025	4,07	-	732 734	- ⁷⁾	732 734 ⁷⁾	732 734 ⁷⁾	732 734
LTI 2021A ³⁾	2021–2024	10 maj 2021	30 juni 2024	30 juni 2024	1 juli 2024–30 juni 2025	4,07	756 942	785 499 ⁶⁾	612 689 ⁶⁾	- ⁸⁾	172 810	612 689
LTI 2020 ⁴⁾	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 ⁵⁾	2020–2023	2 april 2020	31 maj 2023	31 maj 2023	1 juni 2023–31 maj 2024	1,73	756 942	-	-	-	-	756 942
LTI 2017 ⁶⁾	2017–2020	22 maj 2017	31 maj 2020	31 maj 2020	1 juni 2020–31 maj 2021	6,63 ⁵⁾	45 950	-	-	-	-	-

1) Teckningsoptioner.

2) Personaloptioner.

3) Prestationsoptioner.

4) Teckningsoptioner och personaloptioner.

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

6) Under räkenskapsåret tilldelades 785 499 prestationsoptioner, och 612 689 intjänades av VD under året.

7) Prestationsmålen för personaloptionerna ska mätas under räkenskapsåren 2021–2023 och graden av uppfyllelse av prestationsmålen kommer att offentliggöras inför årsstämman 2024.

8) Gradens av uppfyllelse av prestationsmålen beräknades för räkenskapsåret 2021.

Tillämpning av prestationskriterier

VD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

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, bruttomarginals-förbättringar och produktlanserings-insatser.</p> <p>Måluppfyllelse avseende icke-finansiella kriterier bedöms utifrån satta mål för framsteg avseende kliniska studier, såsom patient-rekrytering, 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) 78%</p> <p>b) 0,4</p>

VD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Befattningshavarens namn, roll	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk intjänning/ersättningsutfall (MSEK)
Pål Ryfors, VD	<p>Måluppfyllelse avseende finansiella kriterier bedöms utifrån satta mål för kommersiella framsteg på global basis, kvalitetsmål, bruttomarginals-förbättringar och produktlanserings-insatser.</p> <p>Måluppfyllelse avseende icke-finansiella kriterier bedöms utifrån satta mål för framsteg avseende kliniska studier, såsom patient-rekrytering, 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) 78%</p> <p>b) 0,4¹⁾</p>

1) Beloppet motsvarar antalet intjänade prestationsoptioner (dvs. 612 689) multiplicerat med 0,66 SEK, vilket motsvarar marknadsvärdet på en prestationsoption enligt Black & Scholes där aktiekursen som har använts har fastställts baserat på den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Bolagets aktie under fem handelsdagar i anslutning till årsstämman 2021. Prestationsmålen för de 732 734 personaloptionerna som VD tilldelades under LTI 2021B ska mätas under räkenskapsåret 2021-2023 och graden av uppfyllelse av prestationsmålen för personaloptionerna kommer att offentliggöras inför årsstämman 2024.

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 fyra räkenskapsåren ("RÅ").

Årlig förändring, (MSEK)	Information om RÅ 2021	RÅ 2021 vs RÅ 2020	RÅ 2020 vs RÅ 2019	RÅ 2019 vs RÅ 2018
Ersättning till ledande befattningshavare				
	3,8	+0,3	+ 1,1	+ 0,2
Pål Ryfors, VD		(8,1 %)	(+ 44,6 %) ¹⁾	(+ 8,4 %)
Koncernens resultat				
Rörelseresultat	-69,4	-6,1	+ 5,5	- 11,4
		(-9,6 %)	(+ 8,0 %)	(- 19,8 %)
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda (medeltalet anställda under räkenskapsåret)				
Anställda i Bolaget ¹⁾	0,6	+0,1	+0,2	+0,0
		(9,4 %)	(+58,6 %)	(+8,5 %)
Anställda i koncernen ¹⁾	0,7	-0,1	+0,0	+0,1
		(15,9 %)	(0,3 %)	(+8,0 %)
1) Övriga anställda avser samtliga anställda exklusive vd.				

* * *

Stockholm i februari 2022

Episurf Medical (publ)

Styrelsen