

Ersättningsrapport

Styrelsen lämnar i enlighet med ABL 8 kap. 53 a § nedan en rapport över ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och vice verkställande direktör (Rapporten). Ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode omfattas också i förekommande fall av denna rapport. Rapporten beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Careium, antagna av årsstämman i Careium under april 2022, tillämpades under 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. 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 5 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 62–63 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 42–43 i årsredovisningen för 2022. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 62–63 i årsredovisningen för 2022.

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 9–10 i årsredovisningen 2022. Det huvudsakliga syftet med Rapporten är att ge aktieägarna möjlighet att bilda sig en uppfattning om hur riktlinjerna har tillämpats vad avser sådana ersättningar som omfattas av riktlinjerna enligt ABL 8 kap. 51 § dvs riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och vice verkställande direktör. Principer och styrmodell för ersättning framgår av Policyn som anger att ersättningar ska vara i linje med bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet och att den ska säkerställa att intressekonflikter undviks. Det kan noteras att VD Carl-Johan Zetterberg Boudrie lämnade sin post i oktober 2022 och ersattes av interim-VD Maria Khorsand. Bolaget har inte registrerat någon vice vd.

Utdrag ur policyn markeras med "" nedan och därefter följer en redogörelse i siffror med jämförelsematerial; ""Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

För att Careium på ett framgångsrikt sätt skall kunna implementera genomförandet av bolagets affärsstrategi, som beskrivs på bolagets hemsida och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, krävs att bolaget kan rekrytera och behålla samt fortsatt motivera kvalificerade medarbetare.

Ersättningen till ledande befattningshavare och anställda i Careium skall både på kort och lång sikt återspegla individens prestation, beteende och dennes ansvar. Vid bedömningen av VD:s och koncernledningens prestationer, i förhållande till ett antal av förutbestämda väl definierade mål (både individuella, avdelningsvis och för en grupp), tillämpar Careium en strukturerad process för att korrekt kunna bedöma prestationen. Denna process tar inte bara hänsyn till "vad" som levereras utan också "hur" det levereras, dvs. prestation i kombination med beteende. Beslut om utbetalning av ersättning ska endast fattas, baserat på de riktlinjer som anges i policyer och instruktioner. Diskriminering som hänför sig till faktorer som ras, kön, ålder, religiös eller etnisk tillhörighet är under inga omständigheter tillåtna.

Ersättningen till ledande befattningshavare och anställda består normalt av:

- Fast baslön
- Kortfristig rörlig ersättning som betalas kontant (nyckelpersoner)
- Möjligheten att delta i långsiktiga incitamentsplaner (nyckelpersoner) och
- Pension och andra sedvanliga förmåner

Den fasta baslönen skall bestå av en fast årlig kontant lön som motsvarar en ersättning för rollen och positionen. Ersättningens storlek påverkas av komplexiteten i arbetet, ansvar, prestation, lokala marknadsförhållanden och på vilket sätt den bidrar till att uppnå affärsmålen. Eftersom den fasta lönen ska återspegla prestationen av befattningshavaren är den individuell och differentierad.

En tidsbestämd rörlig ersättning ska baseras på att förutbestämda fastställda mål uppnås och den rörliga ersättningen ska ha ett förutbestämt tak. Resultatet ska kopplas till mätbara mål (kvalitativa, kvantitativa, allmänna och individuella). Ingen ersättning kan betalas ut om det inte finns någon klar koppling till att målen uppnåtts. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

TABELL – TOTALERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN UNDER 2022 (Tkr)*

Verkställande direktör	Fast ersättning ***	Rörlig ersättning	Övriga förmåner	Pensionskostnader	Total-ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Carl-Johan Zetterberg Boudrie	3 606,2**	0	106,0	744,3	4 456,6	100/0

* Tabellen redovisar utbetald ersättning för perioden 1 januari - 31 oktober 2022. Den 24 oktober 2022 tillträdde interimsvd Maria Khorsand på konsultbasis. Hon erhöll ett konsultarvode om 802 tkr under året.

** Inklusive reglering av intjänade semesterdagar i samband med att Carl-Johan Zetterberg Boudrie lämnade bolaget den 31 oktober 2022.

*** Exklusive reglering av semesterdagar i samband med att Carl-Johan Zetterberg Boudrie lämnade vd-posten och justerat för att hans tjänstgöringstid var 1 månad för 2021 och 10 månader 2022 har ersättningen till vd ökat med 26 procent. Genomsnittlig ersättning i koncernen, baserat på antalet heltids-ekvivalenter (exklusive vd) uppgick till 453 tkr (404), en ökning med 12 procent. Verkställande direktörens ersättning var 5,4 gånger högre än genomsnittlig ersättning i koncernen.

Ett kortvarigt program med variabel lön har till syfte att säkerställa företagets långsiktiga hållbarhet och en maximal kostnad inklusive sociala avgifter för rörlig ersättning får inte överstiga den fasta ersättningen till företagets ledande befattningshavare.

Villkor för rörlig lön ska utformas så att styrelsen, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig lön om en sådan åtgärd bedöms som rimlig. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 30 procent av den fasta årliga lönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ för medlem av koncernledningen med det undantaget att för VD, får denna uppgå till 50 procent. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Ytterligare rörlig kontanterersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter.”

Styrelsens uppfattning är att den totala ersättningen till vd är i enlighet med bolagets riktlinjer. Ersättningen bidrar till bolagets långsiktiga resultat genom att den är marknadsmässig och att den baseras på att förutbestämda fastställda mål. VD:s ersättning är en konsekvens av att mätbara mål (kvalitativa, kvantitativa, allmänna och individuella) uppnåtts. Dessa mål framgår av Policyn och den process som redovisas i denna i enlighet med den uppföljning och bedömning därav som styrelsen genomfört. Bolaget har under perioden inte återkrävt någon rörlig ersättning. Bolagets process vad avser utbetalning av rörlig ersättning är sådan att utbetalning sker först efter verifiering av att de aktuella målen uppnåtts, men ger möjlighet till återkrav, om det uppkommer en situation som aktualiserar frågan.

Utdrag ur policyn

”Berednings- och beslutsprocess

Ett ersättningsutskott finns inom styrelsen och i utskottets uppgifter ingår bland annat att bereda principer för ersättning till koncernledningen och för styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Nya riktlinjer skall upprättas åtminstone vart fjärde år och läggas fram för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna gäller alltid tills dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. VD:s ersättning skall beslutas inom ramen för godkända principer av styrelsen efter beredning och rekommendation av ersättningsutskottet. VD:s beslut om ersättning till övriga ledande befattningshavare skall ske inom ramen för fastställda principer och efter att avstämning skett med ersättningsutskottet. Ledamöterna av ersättningsutskottet är oberoende i förhållande till bolaget och koncernledningen. Vd eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna, närvarar inte vid behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att frågå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.”

Malmö i mars 2023

Careium AB (publ)
Styrelsen