

Protokoll fört vid årsstämma med aktieägarna i **Arjo AB (publ)**, org. nr 559092-8064, i Malmö den 22 april 2022

*Minutes kept at the Annual General Meeting of shareholders in **Arjo AB (publ)**, corporate ID No. 559092-8064, held in Malmö, Sweden, on 22 April 2022*

§ 1

Stämman öppnades av styrelsens ordförande, Johan Malmquist.

The Chairman of the Board, Johan Malmquist, opened the Meeting.

§ 2

Johan Malmquist utsågs att såsom ordförande leda förhandlingarna vid stämman. Det antecknades att såsom sekreterare vid stämman tjänstgjorde Arjos chefsjurist Ingrid Carlsson.

Det noterades att, utöver styrelsens ordförande Johan Malmquist, närvarade från Arjos styrelse, styrelseledamoten och tillika koncernchefen och verkställande direktören Joacim Lindoff, styrelseledamoten och tillika valberedningens ordförande Carl Bennet samt styrelseledamöterna Eva Elmstedt, Dan Frohm, Ulf Grunander och Carola Lemne. Därtill noterades att bolagets huvudansvariga revisor Cecilia Andrén Dorselius var närvarande vid stämman.

Upplystes att styrelsen inför bolagsstämman, i enlighet med bolagets bolagsordning, beslutat att möjliggöra för aktieägare att rösta på förhand genom poströstning samt att förutom anmälda aktieägare, vissa andra personer skulle ha rätt att närvara vid stämman som åhörare.

Johan Malmquist was appointed Chairman to lead proceedings at the Meeting. It was noted that Arjo's Executive Vice President Legal & Business Compliance, Ingrid Carlsson, served as secretary at the Meeting.

It was noted that, in addition to the Chairman of the Board Johan Malmquist, the Board of Arjo was represented through the Board member, President and CEO Joacim Lindoff, the Board member and Chairman of the Nomination Committee Carl Bennet as well as the Board members Eva Elmstedt, Dan Frohm, Ulf Grunander and Carola Lemne. In addition, the auditor in charge, Cecilia Andrén Dorselius, was present at the Meeting.

It was informed that the Board ahead of the Meeting, in accordance with the company's Articles of Association, had resolved to enable shareholders to vote in advance by postal voting and that, in addition to shareholders having notified their participation, certain other persons should be allowed to participate as audience at the Meeting.

§ 3

Per Colleen, representerande Fjärde AP-fonden, och Marianne Nilsson, representerande Swedbank Robur, utsågs att jämte ordföranden justera dagens protokoll.

Per Colleen, representing Fjärde AP-fonden, and Marianne Nilsson, representing Swedbank Robur, were appointed to approve the minutes, jointly with the Chairman.

§ 4

Stämman godkände förfarandet för upprättande av röstlängden samt att förteckningen i Bilaga 1 över aktieägare som avgivit poströst eller som närvarade personligen eller genom ombud på stämman skulle gälla som röstlängd vid årsstämman.

The Meeting approved the procedure for preparing the list of voters and that the list in Appendix 1 of the shareholders voting by post or who were present in person or through a representative at the Meeting, should constitute the voting list for the Meeting.

§ 5

Det i kallelsen intagna förslaget till dagordning godkändes av stämman.

The proposed agenda published in the notice was approved by the Meeting.

§ 6

Antecknades att kallelse till stämman skett genom annonsering i Post- och Inrikes Tidningar den 25 mars 2022 samt att kallelsen offentliggjorts och hållits tillgänglig på bolagets webbplats den 22 mars 2022. Att kallelse har skett har vidare annonserats i Svenska Dagbladet den 25 mars 2022. Stämman konstaterades vara i behörig ordning sammankallad.

It was noted that notice to attend the Annual General Meeting had been published on 25 March 2022 in Post- och Inrikes Tidningar and that the notice was made available at the company's website on 22 March 2022. Further, on 25 March 2022, the company announced in Svenska Dagbladet that notice has been issued. It was determined that the Meeting had been duly convened.

§ 7

Ordföranden upplyste att styrelsens och verkställande direktörens årsredovisning med tillhörande balans- och resultaträkning samt koncernbalans- och koncernresultaträkning för räkenskapsåret 2021 liksom revisorsyttrande om huruvida gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har följts samt styrelsens förslag till vinstutdelning och motiverat yttrande däröver har funnits tillgängliga på bolaget och bolagets hemsida och skickats till de aktieägare som anmält att de vill erhålla dessa.

Konstaterades att ovan nämnda handlingar ansågs framlagda vid stämman.

Auktoriserade revisorn Cecilia Andrén Dorselius föredrog revisionsberättelsen och koncernrevisionsberättelsen över årsredovisningen, koncernredovisningen, räkenskaperna samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning för räkenskapsåret 2021. I anslutning därtill besvarades frågor från aktieägarna.

The Chairman reported that the Board's and the CEO's Annual Report with the accompanying Balance Sheet and Income Statement and the Consolidated Balance Sheet and Consolidated Income Statement for the financial year 2021 as well as the statement of the auditor on the compliance of the applicable guidelines for remuneration to senior executives and the Board's proposal for appropriation of the company's profit and the Board's reasoned statement thereon have been available at the company and on the company's website and have been distributed to all shareholders who registered that they wished to receive a copy.

It was noted that the aforementioned documents were to be considered presented at the Meeting.

The authorised public accountant Cecilia Andrén Dorselius presented the Auditors' Report and the Group Auditors' Report on the Annual Report, the consolidated financial statements, the accounts and the administration of the Board and the CEO for the financial year 2021. In connection thereto, questions from the shareholders were answered.

§ 8

Ordföranden redogjorde för bolagsstyrningsfrågor inom Arjo-koncernen samt för styrelsearbetet och arbetet inom ersättningsutskottet under det gångna verksamhetsåret.

Ordföranden för revisionsutskottet, Ulf Grunander, redogjorde för arbetet inom revisionsutskottet under verksamhetsåret 2021 samt för det arvode bolaget erlagt för revisionsuppdraget respektive andra uppdrag till bolagets revisorer.

The Chairman reported on corporate governance matters within Arjo Group, the work of the Board and the work of the Remuneration Committee during the preceding business year.

The Chairman of the Audit Committee, Ulf Grunander, reported on the work performed by the Audit Committee during the business year 2021 and the fees the company had paid for the audit assignment and other assignments conducted by the company's auditors.

§ 9

Verkställande direktören tillika styrelseledamoten och koncernchefen Joacim Lindoff höll ett anförande avseende verksamhetsåret 2021. I anslutning därtill besvarades frågor från aktieägarna.

The CEO, Board member and President Joacim Lindoff reported on the business year 2021. In connection thereto, questions from the shareholders were answered.

§ 10

Stämman beslutade att fastställa den framlagda resultaträkningen och balansräkningen samt även koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen.

The Meeting resolved to adopt the Income Statement and Balance Sheet and the Consolidated Income Statement and the Consolidated Balance Sheet as presented.

§ 11

Stämman beslutade

att i enlighet med styrelsens och verkställande direktörens förslag på så sätt att till aktieägarna utdelas 1,15 kronor per aktie motsvarande totalt 313 225 009 kronor samt att resterande belopp balanseras i ny räkning

samt att såsom avstämningsdag för rätt till utdelning fastställa den 26 april 2022.

Konstaterades att utdelning beräknas kunna utsändas av Euroclear Sweden AB med början den 29 april 2022.

The Meeting resolved

to in accordance with the Board's and the CEO's proposal to pay to the shareholders a dividend of SEK 1.15 per share, in total SEK 313,225,009 and that the remaining amount should be carried forward.

and to set the record date for the entitlement to dividends as 26 April 2022.

It was noted that dividend payments through Euroclear Sweden AB were expected to commence on 29 April 2022.

§ 12

Stämman beslutade att bevilja styrelsens ledamöter och verkställande direktören Joacim Lindoff ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2021.

Det antecknades att varken envar av styrelseledamöterna eller den verkställande direktören deltagit i beslutet såvitt det avsåg styrelseledamöten eller verkställande direktören själv.

The Meeting resolved to discharge the Board members and the CEO Joacim Lindoff from liability for their administration of the company for the financial year 2021.

It was noted that neither the Board members nor the CEO participated in this resolution, concerning the Board member or the CEO themselves.

§ 13

Valberedningens ordförande, Carl Bennet, redogjorde för valberedningens förslag till beslut avseende punkterna 13–16 samt valberedningens uppgifter och arbete inför årsstämman 2022.

Stämman beslutade i enlighet med valberedningens förslag att antalet styrelseledamöter skulle vara sju stycken, utan suppleanter samt att ett registrerat revisionsbolag skall utses till bolagets revisor.

The Chairman of the Nomination Committee, Carl Bennet, reported on the Nomination Committee's proposals under items 13–16 as well as the functions and the work of the Nomination Committee ahead of the Annual General Meeting 2022.

The Meeting resolved in accordance with the proposal of the Nomination Committee that the number of Board members would be seven, without deputy members and that a registered public accounting firm should be elected as the company's auditor.

§ 14

Stämman beslutade i enlighet med valberedningens förslag att arvode till av bolagsstämman valda styrelseledamöter, exklusive utskottsarvode, ska utgå med ett sammanlagt belopp om 4 775 000 kronor, varav 1 525 000 kronor till ordföranden och 650 000 kronor till var och en av de övriga bolagsstämmovalda ledamöter som inte är anställda i koncernen. Stämman beslutade vidare att ersättning för arbete i revisionsutskottet ska utgå med 270 000 kronor till ordföranden och 135 000 kronor till var och en av övriga ledamöter och att ersättning för arbete i ersättningsutskottet ska utgå med 145 000 kronor till ordföranden och 103 000 kronor till var och en av övriga ledamöter. Stämman beslutade att arvode till revisorerna ska utgå enligt godkänd räkning.

The Meeting resolved in accordance with the proposal of the Nomination Committee that fees to the members of the Board elected by the Annual General Meeting, excluding committee fees, be paid in a total amount of SEK 4,775,000, of which SEK 1,525,000 shall be paid to the Chairman and SEK 650,000 to each of the other members elected by the Annual General Meeting who are not employed in the Group. In addition, the Meeting resolved that fees for work on the Audit Committee be paid in an amount of SEK 270,000 to the Chairman and SEK 135,000 to each of the other members, and that fees to the Remuneration Committee be paid in an amount of SEK 145,000 to the Chairman and SEK 103,000 to each of the other members. The Meeting resolved that fees to the auditors shall be paid in accordance with approved invoices.

§ 15

Noterades att valberedningen föreslagit omval av samtliga styrelseledamöter, vilka utgörs av Carl Bennet, Eva Elmstedt, Dan Frohm, Ulf Grunander, Carola Lemne, Joacim Lindoff och Johan Malmquist. Noterades vidare att valberedningen föreslagit omval av Johan Malmquist till styrelsens ordförande.

Upplyste ordföranden att de till omval föreslagna ledamöternas uppdrag i andra företag finns angivna i årsredovisningen och på bolagets hemsida. Konstaterades att de uppdrag vilka de föreslagna styrelseledamöterna har i andra företag skulle anses såsom föredragna vid stämman.

Stämman valde för tiden intill slutet av nästa årsstämma till

styrelseledamöter: Carl Bennet, Eva Elmstedt, Dan Frohm, Ulf Grunander, Carola Lemne, Joacim Lindoff och Johan Malmquist (samtliga omval).

styrelseordförande: Johan Malmquist (omval).

Ordföranden informerade att arbetstagarorganisationerna meddelat att Eva Sandling Gralén och Kajsa Haraldsson kommer att kvarstå som ordinarie arbetstagarledamöter i styrelsen, med Sten Börjesson och Jimmy Linde som suppleanter.

It was noted that the Nomination Committee had proposed re-election of all Board members, which consists of Carl Bennet, Eva Elmstedt, Dan Frohm, Ulf Grunander, Carola Lemne, Joacim Lindoff and Johan Malmquist. It was further noted that the Nomination Committee had proposed re-election of Johan Malmquist as Chairman of the Board.

The Chairman informed that assignments in other companies of the Board members proposed for re-election are presented in the Annual Report and the company's website. It was noted that the proposed

Board members' assignments in other companies should be regarded as presented at the Annual General Meeting.

For the period until the close of the next Annual General Meeting, the Meeting elected

Board members: Carl Bennet, Eva Elmstedt, Dan Frohm, Ulf Grunander, Carola Lemne, Joacim Lindoff and Johan Malmquist (all re-election).

Chairman of the Board: Johan Malmquist (re-election).

The Chairman informed that the employee organizations had notified that Eva Sandling Gralén and Kajsa Haraldsson will remain as ordinary employee representatives of the Board, with Sten Börjesson and Jimmy Linde as deputy members.

§ 16

Stämman omvalde revisionsbolaget Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB till bolagets revisor med Cecilia Andrén Dorselius som huvudansvarig revisor intill utgången av årsstämman 2023.

For the period extending to the close of the Annual General Meeting 2023, the Meeting re-elected the accounting firm Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB as the company's auditor with Cecilia Andrén Dorselius as auditor in charge.

§ 17

Ordföranden föredrog styrelsens förslag avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt Bilaga 2.

Noterades att styrelsens fullständiga förslag, har hållits tillgängligt hos bolaget och på bolagets hemsida tre veckor före stämman. Konstaterades att förslaget därmed var framlagt vid stämman.

Stämman beslutade om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med styrelsens förslag.

The Chairman presented the Board's proposal regarding guidelines for remuneration to senior executives in accordance with Appendix 2.

It was noted that the Board of Director's complete proposal, has been available at the company and on the company's website three weeks prior the Meeting. It was noted that the proposal thereby was duly presented at the Meeting.

The Meeting resolved to adopt the guidelines for remuneration to senior executives in accordance with the Board's proposal.

§ 18

Noterades att styrelsens fullständiga förslag till rapport över ersättningar enligt 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen, Bilaga 3, har hållits tillgänglig hos bolaget och på bolagets hemsida tre veckor före stämman. Konstaterades att rapporten därmed var framlagd vid stämman.

Stämman beslutade att godkänna styrelsens förslag till ersättningsrapport för 2021.

It was noted that the Board of Director's complete proposal for report regarding compensation pursuant to Chapter 8, Section 53 a of the Swedish Companies Act, Appendix 3, has been available at the company and on the company's website three weeks prior the Meeting. It was noted that the report thereby was duly presented at the Meeting.

The Meeting resolved to adopt the remuneration report for 2021 in accordance with the Board of Directors' proposal.

§ 19

Ett stort tack riktades till verkställande direktören, ledningen och övrig personal i Arjo för utomordentliga insatser under det gångna verksamhetsåret.

Avslutningsvis tackade ordföranden stämmodeltagarna för deras engagemang och förklarade stämman avslutad.

A great thanks was directed to the CEO, the Executive Management Team and the other employees of Arjo for extraordinary efforts during the past financial year.

Finally, the Chairman thanked the shareholders present for their participation and declared the Meeting closed.

Vid protokollet:
Minutes recorded by:

Ingrid Carlsson

Justeras:
Approved by:

Johan Malmquist

Per Colleen

Marianne Nilsson

Förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare – Arjo AB

Styrelsen för Arjo AB (publ) föreslår att årsstämman 2022 beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt följande:

1. Riktlinjernas omfattning med mera.

Dessa riktlinjer avser ersättning och andra anställningsvillkor för de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i Arjo AB:s koncernledning, nedan gemensamt kallade "ledande befattningshavare". Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antogs av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagstämman.

2. Främjande av Arjos affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet m.m.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på varje marknad där Arjo verkar, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas. Individuella ersättningsnivåer baseras på erfarenhet, kompetens, ansvar och prestation samt marknadsmässighet inom det land där befattningshavaren har sin anställning.

3. Principer för olika typer av ersättning

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och bestå av grundlön (fast kontant ersättning), rörlig lön, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast ersättning

Den fasta ersättningen för respektive befattning bestäms utifrån ett globalt befattningsvärderingssystem och extern marknadslönedata. Den fasta ersättningen, grundlönen, ska baseras på den enskilde befattningshavarens ansvarsområde, befogenheter, kompetens och prestation.

Rörlig ersättning

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 och långsiktiga värdeskapande.

Företagets hållbarhetsarbete är integrerat i företagets löpande verksamhet. Följs inte företagets huvudlinjer för hållbarhetsarbete eller etiska riktlinjer har företaget möjlighet att inte betala ut någon rörlig ersättning eller återkräva utbetald ersättning. Den årliga rörliga ersättningen är konstruerad på ett sådant sätt att den stödjer Arjos strategi att långsiktigt utveckla produkter och lösningar som bidrar till att förbättra vårdresultaten, skapa en effektivare vårdprocess, möjliggöra en bättre arbetsmiljö för vårdpersonal samt öka livskvaliteten för patienterna. Ett resultat, om ovan aktiviteter utförs på ett effektivt och hållbart sätt, är förbättrade finansiella resultat och ökad kapital- effektivitet, vilket utgör grunden för den rörliga ersättningen.

Årlig rörlig ersättning (STIP)

För ledande befattningshavare ska den årliga rörliga ersättningen (årlig bonus) vara maximerad till 50 % samt i undantagsfall, där befattningens art, konkurrenssituation, samt anställningsland så kräver, till 80 % av den fasta årliga grundlönen. Den rörliga ersättningen ska baseras på de mål som uppställs av styrelsen. Målen är relaterade till resultat, volymtillväxt, arbetande kapital och hållbarhet. Samtliga medlemmar i koncernledningen har samma mål för årlig rörlig ersättning i syfte att främja aktieägarnas intressen, företagets värdegrund och gemensamt sträva efter att uppnå bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och en hållbar utveckling av företaget.

Rörlig långsiktig kontant bonus (LTIP)

Utöver grundlön och ovan årlig rörlig ersättning kan ledande befattningshavare erhålla en rörlig långsiktig bonus (LTI-bonus) som belönar tydligt målrelaterade mätbara prestationer samt är villkorad av fortsatt anställning vid utgången av intjäningsperioden för LTI-bonusen (med vissa sedvanliga undantag). Kriterierna för utbetalning av LTI-bonus ska vara utformade så att de främjar Arjos affärsstrategi och långsiktiga intressen inkl. dess hållbarhet, genom att ha en tydlig koppling till affärsstrategin. Kriterierna för LTI-bonus är relaterade till resultat per aktie, justerat för eventuella förvärv, avyttringar, omstruktureringskostnader och/eller andra väsentliga kostnader av engångskaraktär. Genom att koppla målen till aktieägarintressen skapas en intressegemenskap som ytterligare syftar till att främja Arjos affärsstrategi och långsiktiga intressen. Intjäningsperioden för LTI-bonus ska vara minst tre verksamhetsår och LTI-bonus ska vara maximerad till 100 procent av ett års grundlön för varje treårsperiod, d.v.s. en tredjedels årslön per år. Ledande befattningshavare i koncernledningen ska återinvestera minst 50 procent av utbetalningen (netto, efter skatt) i varje LTI program i Arjo-aktier, till dess att ett belopp motsvarande en årslön (brutto) har återinvesterats i aktier i bolaget av de medel som ledande befattningshavare fått utbetalt till sig under LTI program som utställs av bolaget. De ledande befattningshavarna ska behålla dessa aktier i minst tre år från investeringspunkten.

Fastställande av utfall för rörlig ersättning m.m.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontant ersättning har avslutats ska styrelsen på förslag av ersättningsutskottet fastställa i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. I sin bedömning av uppfyllda kriterier har styrelsen på förslag av ersättningsutskottet möjlighet att medge undantag från uppställda mål på de grunder som anges i punkt 5 nedan. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen med de eventuella justeringar som styrelsen på förhand fastställt vid implementeringen av programmet. Rörlig kontant

ersättning kan utbetalas efter avslutad mätperiod (årlig rörlig ersättning) eller vara föremål för uppskjuten betalning (LTI-bonus).

Arjo arbetar aktivt med att säkerställa att bolaget sköts på ett så hållbart, ansvarsfullt och effektivt sätt som möjligt samt att tillämplig lagstiftning och övrigt regelverk följs. Arjo tillämpar också interna regler som innefattar en uppförandekod och olika koncernomfattande styrdokument (policys, instruktioner och riktlinjer) på en rad områden. Någon rörlig ersättning ska inte utgå, eller rörlig ersättning ska kunna krävas åter, om ledande befattningshavare agerat i strid med dessa regler, principer eller bolagets uppförandekod. Någon rörlig ersättning ska ej utgå om resultat före skatt är negativt. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Annan rörlig ersättning

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang endast görs i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av grundlönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet. Utöver ovanstående rörliga ersättning kan tillkomma från tid till annan beslutade aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram enligt ovan.

Pension

För VD ska pensionsförmåner vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta grundlönen. Rörlig kontant ersättning ska inte vara pensionsgrundande.

Övriga ledande befattningshavare ska omfattas av ITP 1 eller ITP 2 och pensionsförmåner vara premiebestämda. Rörlig kontant ersättning ska endast vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Om så skulle vara fallet ska hänsyn tas till detta i utformningen av det totala ersättningspaketet. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till max 30 procent för delar överskjutande tak i tillämplig ITP plan.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och övriga förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, t.ex. tjänstebil, extra sjukvårdsförsäkring eller företagshälsovård, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Det samlade värdet av dessa förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta grundlönen.

Villkor vid uppsägning

Ledande befattningshavare ska vara anställda tillsvidare. Vid uppsägning av VD från bolagets sida ska det gälla en uppsägningstid om tolv (12) månader. Vid uppsägning av andra ledande befattningshavare från bolagets sida ska det gälla en uppsägningstid om högst tolv (12) månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex (6) månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Ledande befattningshavare ska kunna ersättas för konkurrensbegränsande åtaganden efter anställningens upphörande dock endast i den mån avgångsvederlag inte utgår för motsvarande tidsperiod. Sådan ersättning ska syfta till att ersätta befattningshavaren för skillnaden mellan den månatliga grundlönen vid tidpunkten för uppsägningen och den (lägre) månatliga inkomst som erhålls, eller skulle kunna erhållas, genom nytt anställningsavtal, uppdrag eller egen verksamhet. Ersättningen får betalas under den tid som det konkurrensbegränsande åtagandet är tillämpligt som längst under en period om 12 månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totala ersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

4. Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har sedan tidigare inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa riktlinjer är föremål för översyn årligen av styrelsen och läggs fram för beslut vid årsstämman vid förslag om ändringar eller åtminstone vart fjärde år. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

5. Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar detta 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 2022

**Styrelsen för Arjo AB
(publ)**

Ersättningsrapport 2021

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Arjo, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. I rapporten finns också information om ersättning till verkställande direktören och en sammanfattning av Arjos tillämpning av resultatriterierna för att betala ut rörlig kontanterersättning.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 4 (Personalkostnader) på sidorna 78–80 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 57–61 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidorna 78–80 i årsredovisningen för 2021. Samma information finns också som en bilaga till denna rapport.

Väsentlig utveckling under 2021

VD sammanfattar Arjos övergripande resultat i sitt vd-ord på sidan 8 i Verksamhetsbeskrivningen i årsredovisningen för 2021.

Arjos ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Arjo kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på varje marknad där Arjo verkar, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas.

Individuella ersättningsnivåer baseras på erfarenhet, kompetens, ansvar och prestation samt marknadsmässighet inom det land där befattningshavaren har sin anställning.

Arjos VD har under 2021 erhållit följande ersättningskomponenter: grundlön, kortsiktiga incitament (baserade på EBITDA och arbetande kapital), långsiktiga incitament (baserat på resultat per aktie), pensionsförmåner samt övriga förmåner.

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns på sidorna 52–53 i årsredovisningen för 2021.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter har beaktats

Bolaget har under 2021 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. Inga synpunkter på ersättningsriktlinjerna har framkommit.

Aktiebaserad ersättning

Arjo har inga långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram. Det bör noteras att Arjos huvudägare – Carl Bennet AB – tidigare har erbjudit Arjos ledning syntetiska optioner med en löptid på tre år. Arjos styrelse och koncernledning har individuellt blivit erbjudna att teckna ett avtal avseende syntetiska optioner med Carl Bennet AB. Programmet med syntetiska optioner avslutades och reglerades den 29 oktober 2021. Arjo har inte medverkat i erbjudandet och Arjokoncernen kommer därför inte heller att belastas av några kostnader hänförliga till erbjudandet. Arjos VD hade tecknat sig för 1 190 476 syntetiska optioner.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga Arjos strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i Arjos långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2021 beaktats.

Arjo långsiktigt incitamentsprogram (LTIP)

Arjos styrelse beslutade att introducera treåriga långsiktiga incitamentsprogram åren 2019, 2020 och 2021. Programmen är kontantbaserade och omfattar 50–55 deltagare. Incitamentsprogrammet är ett tillägg till den årliga grundlönen och rörliga lönen.

Syfte

Incitamentsprogrammen är riktade och har ett långsiktigt innehåll. Syftet med programmen är att stärka engagemanget samt att belöna och behålla de viktiga ledare och medarbetare som har störst inflytande över Arjos resultat på medellång och lång sikt.

Mål

Varje program löper under tre år och ersättningen kan maximalt uppgå till fyra månadslöner per program. Vid beräkningen av utfallet exkluderas koncernens jämförelsestörande poster liksom påverkan av eventuella förvärv och avyttringar.

Utfall och utbetalning

Utfallet för programmen beräknas årligen och ackumuleras över treårsperioden. Eventuellt utfall för programmet som inleddes 2019 betalas ut under 2022 förutsatt att deltagaren är fortsatt anställd vid tillfället för utbetalningen.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören (SEK)

Av tabell 1 framgår den totala ersättningen som har kostnadsförts avseende Arjos VD under 2021, 2020, 2019 och 2018 (SEK).

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön	Övriga förmåner*	Ettårig	Flerårig				
Joachim Lindoff VD	2021	8 618 999	1 171 304	6 800 000	2 925 795**	0	2 550 000	22 066 098	56/44
	2020	8 130 000	1 082 492	6 426 000	2 258 678	0	2 409 750	20 306 920	57/43
	2019	7 803 000	239 709	650 000	0	0	2 295 000	10 987 709	94/6
	2018	7 472 499	655 204	3 465 890	420 517	0	2 241 750	14 255 860	73/27

* Inklusive rörlig semesterersättning

** Intjänat belopp för 2021 från Arjo LTI-program 2–4 varav 1 104 724 utbetalas under 2022

Tabell 2a - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret

I tabell 2a finns en beskrivning av hur kriterierna för betalning av rörlig kortsiktig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret.

Befattningshavarens namn, position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och	
			b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall	
Joacim Lindoff VD	Justerat resultat före ränta, skatt, av- och nedskrivningar (EBITDA)*	70 %	a) 2 130 MSEK	b) 4 760 000 SEK
	Arbetande kapital (R12)	30 %	a) 116 dagar	b) 2 040 000 SEK

* Justerat för jämförelsestörande poster samt omräknat till föregående års valutakurser.

Tabell 2b - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret

I tabell 2b finns en beskrivning av hur kriterierna för betalning av rörlig långsiktig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret.

Befattningshavarens namn, position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och	
			b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall	
Joacim Lindoff VD	Resultat per aktie (justerat) år 2021*: Mål 2,42 (Program 2 2019-2021)	33,3 %	a) 2,92	b) 1 104 724 SEK (intjänat)
	Resultat per aktie (justerat) år 2021*: Mål 2,42 (Program 3 2020-2022)	33,3 %	a) 2,92	b) 1 159 960 SEK (beviljat)
	Resultat per aktie (justerat) år 2021*: Mål 2,8 (snitt) (Program 4 2021-2023)	33,3 %	a) 2,92	b) 661 111 SEK (estimerat)

* Justerat för jämförelsestörande poster samt omräknat till föregående års valutakurser.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Arjos resultat**Tabell 3 - Förändringar i ersättningar och Arjos resultat under de senaste två redovisade räkenskapsåren (RR)**

Förändring för året	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2021
Joacim Lindoff, VD	-3 268 151 SEK	+9 319 211 SEK	+1 759 178 SEK	22 066 098 SEK
Arjos resultat				
Koncernens rörelseresultat	+178 MSEK	+195 MSEK	+211 MSEK	1 077 MSEK
Koncernens nettoomsättning	+708 MSEK	+102 MSEK	-8 MSEK	9 070 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på motsvarande heltid				
Anställda i Arjo*	+50 811 SEK	+72 653 SEK	+112 311 SEK	Den genomsnittliga totala ersättningen uppgår till 986 599 SEK för 2021
Anställda i Arjo* Faktiskt antal	173 vs 150	179 vs 173	192 vs 179	192 anställda

* Genomsnittlig ersättning för en heltidsanställd för RR 2018, 2019 inkluderar samtliga anställda i Sverige (exklusive koncernledningen), årlig grundlön under 2018, 2019, pensionsförmåner under 2018, 2019 och faktisk rörlig lön utbetald under 2018, 2019 men avser resultatet för föregående år enligt Arjo STIP Plan.

* Genomsnittlig ersättning för en heltidsanställd för RR 2020 och framåt inkluderar samtliga anställda i Sverige (exklusive koncernledningen), årlig grundlön under året, pensionsförmåner under året och mål för rörlig lön under året eftersom den ännu inte är beräknad och utbetald.