

Ersättningsrapport 2022

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Elanders AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättningen 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 (Personal) på sidorna 63-65 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 50 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 63-65 samt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 49 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-11 i årsredovisningen 2022.

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.

Bolaget har under 2022 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. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna under 2022 finns tillgänglig på www.elanders.com/sv/om-elanders/bolagsstyrning/bolagsstamma/arsstamma-2023/.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören, Magnus Nilsson, under 2022 (kSEK)*

Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnader	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning*****
Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig	Flerårig****				
10 514	129	7 215	E/T	0	3 879	21 737	67 / 33

* Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2022. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

** Inklusive semesterersättning om 206 kSEK

*** Bilförmån, förmån av fri sjukvårdsförsäkring, förmån av hälsovårdsundersökning etc.

**** Bolaget har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentprogram.

***** Pensionskostnader, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Maximal ersättning vid ett resultat före skatt om 554.5 MSEK	100 %	a) 666.1 MSEK b) 7 215 kSEK / 100%

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR):

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2022 (RR)
Ersättning till verkställande direktören (kSEK)	+4 052 (+36,5%)	-1 439 (-9,5%)	+4 715 (+34,4%)	+927 (+5,0%)	+2 393 (+12,3%)	21 737
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	+151 (+48,9%)	-100 (-21,8%)	+187 (+52,2%)	+34 (+6,2%)	+269 (+46,4%)	849
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget (kSEK)	+17 (+1,6%)	11 (+1,0%)	+87 (+8,0%)	+270 (+22,8%)	-74 (-5,1%)	1 379

* Exklusive medlemmar i koncernledningen