Ersättningsrapport 2024

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Elanders AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2024. 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 120-122 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 107 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 120-122 samt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 104 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024
Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-11 i årsredovisningen 2024.

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 kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen 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 2024 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå 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. Under 2024 godkändes det att den rörliga ersättningen till en utlandsbaserad ledande befattningshavare fick överstiga föreskrivna 40 procent av grundlönen. Skälet är att styrelsen bedömt att detta erfordrats för att det totala kompensationspaketet till befattningshavaren ska bli konkurrenskraftigt i ljuset av lokala förhållanden. Utöver detta har styrelsen även beslutat att ge ett avgångsvederlag som överstiger 12 månader till en ledande befattningshavare. Detta beslut har tagits med hänsyn till den avgående befattningshavarens betydande bidrag till bolaget. Inga andra 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 2024 finns tillgänglig på www.elanders.com/sv/om-elanders/bolagsstyrning/bolagsstamma/arsstamma-2025/.

*Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören, Magnus Nilsson, under 2024 (kSEK)**

Fast ersättning		Rörlig ersättning					
Grundlön**	**Andra förmåner*****	**Ettårig**	**Flerårig******	**Extraordinära poster**	**Pensions-kostnader**	**Total-ersättning**	**Andelen fast resp. rörlig ersättning*******
12 035	144	0	E/T	0	4 122	16 301	100 / 0

* Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2024. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år
** Inklusive semesterersättning om 232 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 2024 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 478 MSEK	100 %	a) 278MSEK b) 0 kSEK / 0%

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 2024 (RR)
Ersättning till verkställande direktören (kSEK)	+4 714 (+34,4%)	+927 (+5,0%)	+2 393 (+12.4%)	-6 564 (-30,2%)	+1128(+7,4%)	**16 301**
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	+187 (+52,2%)	+34 (+6,2%)	+269 (+46.4%)	-125 (-14,8%)	+62(+8,6%)	**786**
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget (kSEK)	+87 (+8,0%)	+270 (+22,8%)	-74 (-5.1%)	-35 (-2,5%)	+244 (1+8,1%)	**1 588**

* Exklusive medlemmar i koncernledningen