

Ersättningsrapport

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Midsona AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie-relaterade incitamentsprogram. 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 10 *Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar*, sidorna 114–116, i årsredovisning 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten, sidorna 137–141, i årsredovisning 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 *Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar*, sidorna 114–116, och i bolagsstyrningsrapporten, sidorna 137–141, i årsredovisning 2020.

Väsentliga händelser

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse *Koncernchefens kommentar*, sidorna 6–7, i årsredovisning 2020. Dessutom finns andra väsentliga händelser sammanfattade i förvaltningsberättelsens avsnitt väsentliga händelser och påverkan från coronapandemin på sidan 93.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Midsona har en tydlig strategi för att bedriva lönsam tillväxt och skapa aktieägarvärde. För en framgångsrik implementering av affärsstrategin och att tillvarata långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, förutsätter att medarbetare med de rätta kvalifikationerna kan rekryteras, behållas och motiveras. För detta krävs att en konkurrenskraftig ersättning kan erbjudas till ledande befattningshavare i det land där den är anställd. Ersättningsriktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. För mer information om strategin hänvisas till hemsidan www.midsona.com.

Ersättningsvillkoren ska betona belöning efter prestation och variera i förhållande till den enskildes prestationer och koncernens resultat. Den totala ersättningen för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Den rörliga ersättningen 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 affärsstrategin och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, genom tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavares långsiktiga utveckling.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare finns i not 10 *Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar*, sidorna 114–116, i årsredovisning 2020. De tillämpliga ersättningsriktlinjerna antagna av årsstämma 2020 har under året följts. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över efterlevnaden av riktlinjerna finns tillgänglig på hemsidan www.midsona.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har årsstämmor beslutat om att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Totalersättning till verkställande direktören, Peter Åsberg, intjänad under 2020 (Tkr om inget annat anges)					
Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Rörlig ersättning ^{3,4}	Pensionskostnad ⁵	Totalersättning	Andelen fast/rörlig ersättning, %
4 045	153	2 007	1 407	7 612	73,6/26,4

Totalersättning till verkställande direktören, Peter Åsberg, intjänad under 2019 (Tkr om inget annat anges)					
Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Rörlig ersättning ^{3,4}	Pensionskostnad ⁵	Totalersättning	Andelen fast/rörlig ersättning, %
3 780	145	551	1 297	5 773	90,5/9,5

¹Inkluderar semesterlön och löneavdrag för förmånsbil.

²Inkluderar förmåner som sjukvårdsförmån och milersättning.

³Den rörliga ersättningen är ettårig.

⁴Den rörliga ersättningen utbetalas året efter intjänandeåret.

⁵Pensionen är premiebaserad med en avgift på 25 procent av den pensionsgrundande lönen.

Aktiebaserad ersättning

Det finns inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram enligt IFRS 2 *Aktierelaterade ersättningar*, där ledande befattningshavare vederlagsfritt tilldelats aktieoptioner eller liknande.

Det fanns ett utestående teckningsoptionsprogram, TO2019/2022, vid utgången av 2020. I december 2019 överläts sammanlagt 148 000 teckningsoptioner till ledande befattningshavare i serie TO2019/2022, den tredje och sista delen i teckningsoptionsprogrammet som beslutades 2017. Den verkställande direktören förvärvade 60 000 teckningsoptioner medan övriga ledande befattningshavare tecknade sammanlagt 88 000 teckningsoptioner. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en aktie av serie B i Midsona. Tiden för utnyttjandet av teckningsoptionerna är från den 1 augusti 2022 till den 20 december 2022. Teckningskursen uppgick till 50,80 kr. Överlåtelsen av teckningsoptionerna skedde på marknadsmässiga villkor i december 2019 baserat på en beräkning enligt den s k Black & Scholes-modellen utförd av PWC AB, som är att betrakta som oberoende i förhållande till bolaget. Det verkliga värdet per teckningsoption var vid transaktions-tillfället 6,30 kr.

I december 2020 tecknade ledande befattningshavare 213 180 B-aktier, med stöd av 187 000 teckningsoptioner i serie TO2017/2020, varav den verkställande direktören tecknade 68 400 B-aktier, med stöd av 60 000 teckningsoptioner. Varje teckningsoption berättigade till 1,14 B-aktier till teckningskursen 50 kr.

Ytterligare information om långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, där ledande befattningshavare erbjudits köpa teckningsoptioner med marknadsmässiga villkor, finns i not 10 *Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar*, sidorna 114–116, i årsredovisning 2020.

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 dess långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Verkställande direktörens, Peter Åsberg, prestation för rörlig ersättning intjänad 2020		
Kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	1) Uppmätt prestation 2) Faktisk tilldelning / ersättningsutfall
EBITDA, före jämförelsestörande poster, Mkr	60 procent	1) 82 procent 2) 1 107 Tkr
Organisations- och hållbarhetsutveckling	20 procent	1) 100 procent 2) 450 Tkr
Skapa tillväxtmöjligheter	20 procent	1) 100 procent 2) 450 Tkr

Verkställande direktörens, Peter Åsberg, prestation för rörlig ersättning intjänad 2019 ¹		
Kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	1) Uppmätt prestation 2) Faktisk tilldelning / ersättningsutfall
EBITDA, före jämförelsestörande poster, Mkr	60 procent	1) 0 procent 2) 0 Tkr
Nettoomsättningutveckling	20 procent	1) 25 procent 2) 92 Tkr
Skapa tillväxtmöjligheter	20 procent	1) 100 procent 2) 370 Tkr

¹ Dessutom intjänades 89 Tkr i en lojalitetsbonus under 2019 kopplad till teckningsoptionsprogram TO2016/2019, som konverterades till B-aktier i september 2019.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

	Ersättning och bolagets resultat ¹											
	Förändring 2016/2015		Förändring 2017/2016		Förändring 2018/2017		Förändring 2019/2018		Förändring 2020/2019		2020	
Ersättning till verkställande direktören, Tkr	150	3,2%	632	13,2%	1 026	18,9%	-670	-10,4%	1 839	31,9%	7 612	
Koncernens EBITDA, före jämförelsestörande poster, Mkr	47	54,0%	56	41,8%	51	26,8%	49	20,3%	100	34,5%	390	
Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltids-ekvivalenter anställda i Midsona AB ² , Tkr	34	5,3%	97	14,0%	-151	-19,2%	60	9,5%	100	14,5%	795	

¹ Inkluderar ersättning intjänad under respektive år.

² Medlemmar i koncernledningen är exkluderade.