

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för FM Mattsson AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 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 9 (Ersättningar till anställda) på sidorna 68-69 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 41-43 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 69 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 7-8 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer till ledande befattningshavare: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören i moderbolaget samt övriga ledningspersoner inom koncernen.

Ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pension. Den totala ersättningen ska motsvara den aktuella befattningens ansvar och komplexitet samt befattningshavarens prestation. Rörlig ersättning ska baseras på koncernens finansiella resultat för aktuellt räkenskapsår. Den rörliga ersättningen ska vara maximerad, för verkställande direktören till högst 50 procent av grundlönen och för andra ledande befattningshavare till högst 35 procent av grundlönen.

Villkor för rörlig ersättning bör utformas så att styrelsen, om särskilt svåra ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta att ge ut rörlig ersättning om ett sådant utgivande bedöms som orimligt och oförenligt med bolagets ansvar i övrigt gentemot aktieägarna. För årlig bonus bör det finnas möjlighet att begränsa eller underlåta att utge rörlig ersättning, om styrelsen bedömer att det är motiverat av andra skäl. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år.

Därutöver ska ledande befattningshavare kunna erbjudas ett förenklat aktierelaterat incitamentsprogram innebärande att om de investerat belopp upp till hälften av utbetald bonus för föregående år i bolaget genom köp av B-aktier, erhåller en extra bonus brutto före skatt på samma belopp som investerats.

Ledande befattningshavares rörliga ersättning ska vid maximalt utfall inte överstiga en årlig kostnad för bolaget om sammanlagt 2,8 mkr (exklusive sociala avgifter), beräknat utifrån det antal personer som i april 2022 är ledande befattningshavare och då aktuella löner. Riktlinjerna möjliggör att koncernen kan skapa och behålla en högpresterande ledningsgrupp genom att erbjuda konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning. Det är viktigt att kriterierna för rörlig ersättning är enkla och tydliga samt kan påverkas av befattningshavaren. Styrelsen beaktar dessa faktorer samt affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet då den sätter de kriterierna för räkenskapsåret samt bedömer om rörlig ersättning ska begränsas eller underlåtas.

Riktlinjerna finns på sidan 69 i årsredovisningen för 2022.

FM Mattsson AB har under 2022 följt de riktlinjer för ledande befattningshavare som årsstämorna 2021 och 2022 har beslutat om. 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 bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.fmmattssongroup.com/sv/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

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

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Pensionskostnad	4 Total ersättning	5 Andelen fast resp. rörlig ersättning****
	Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig				
Fredrik Skarp (VD)	3 211	139	284		1 118	4 752	94%/6%

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

** Inklusive semestertillägg samt förändring semesterlöneskuld

*** Främst tjänstebil

**** Pensionskostnader (kolumn 3), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebaserad har till fullo redovisats som fast ersättning

Tillämpning av prestationskriterier

Enligt bolagets ersättningsriktlinjer är det viktigt att kriterierna för rörlig ersättning är enkla och tydliga samt att resultatet kan påverkas av befattningshavaren. Styrelsen har beaktat dessa faktorer samt affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet då den satt kriterierna för verkställande direktören för räkenskapsåret 2022.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Rörlig Kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	1	2	3	4
	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation rörelseresultat	Faktisk tilldelning/ andel av max
Fredrik Skarp (VD)	Koncernens rörelseresultat 2022	100%	257 313k SEK	0 kSEK / 0%
Fredrik Skarp (VD)	Eget köp av aktier i bolaget			284k SEK / 100%

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	RR 2018 vs RR 2017	RR 2019 vs RR 2018	RR 2020 vs RR 2019	RR 2021 vs RR 2020	RR 2022 vs RR 2021	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören						
- Fredrik Skarp,	-409 (-10,6%)	+931 (+27,1%)	+475 (+10,9%)	+557 (+11,5%)	-645 (-12,0%)	4 752
från mars 2016	-409	+931	+475	+557	-645	4 752
Koncernens rörelseresultat	-11 813 (-12,7%)	+35 875 (+44,1%)	+80 262 (+68,5%)	+120 842 (+61,2%)	-61 005 (-19,2%)	257 313
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	+49 (+11,2%) **	-13 (-2,6%) **	-9 (-1,8%)	+1 (+0,1%)	+62 (+13,2%) ***	533

* Exklusive ledande befattningshavare

** Den stora ökningen 2018 vs 2017 (samt minskning 2019 vs 2018) förklaras av det effektiviseringsprogram som genomfördes 2018 som resulterade i personalneddragningar och medförde engångskostnader 2018 på ca 7m SEK i moderbolaget

*** Den stora ökningen 2022 vs 2021 förklaras av ökade pensionskostnader på grund av att PRI fattat beslut om förändrade beräkningsgrunder för ITP 2 från och med 1 januari 2022, detta medförde en engångskostnad år 2022 på ca 15m SEK i moderbolaget