

Ersättningsrapport för Infrea AB 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Infrea AB som antogs på årsstämman 2021 samt hur de tillämpades under räkenskapsåret 2021. Riktlinjerna återfinns på bolagets hemsida www.infrea.se. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade 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 *Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavare* i årsredovisningen för 2021. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2021 finns i *bolagsstyrningsrapporten* i årsredovisningen för 2021.

Denna rapport omfattar inte styrelsearvoden. Dessa redovisas i not *Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavare* i årsredovisningen för 2021 och beslutas årligen av årsstämman.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt VD-ord i årsredovisningen 2021.

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 bolagets riktlinjer för ersättning ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Rörlig lön ska utgå kontant. Rörlig lön ska motsvara maximalt 33 procent av den fasta årslönen för verkställande direktör. Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter. Sådan ersättning får inte överstiga 50 procent av den fasta årslönen för verkställande direktör. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella, såväl som 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 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. Ingen rörlig ersättning har enligt avtal krävts tillbaka. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.infrea.se.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (kKr)

Befattningshavare	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
VD	1 920	86	460	0	0	384	2 850	81 / 19

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har teckningsoptionsprogram riktat till nyckelpersoner i bolaget. Premien bestäms till marknadspris med hjälp av Black & Scholes. Mer information finns på www.infrea.se.

Tabell 2 – Verkställande direktörens andel i utestående teckningsoptionsprogram

	Antal optioner	Totalt antal optioner	Optionspris	Teckningskurs	Teckningstid	Antal aktier tecknade
Optionsprogram 2018/2021	205 420	205 420	0,7	31,15	maj-augusti 2021	205 420
Optionsprogram 2021/2024	30 000	140 000	1,77	54,87	maj-juni 2024	E/T

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 2021 beaktats.

Tabell 3 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret rörlig kontantersättning

Befattningshavare	Beskrivning av kriterier hänförliga ersättningskompensation	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation (a) och faktiskt tilldelning/ersättningsutfall (b)
VD	Resultat	78%	33% / 250
	Mjuka parametrar	22%	100% / 210

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (kKr)

Årlig förändring	RR 2019 vs 2018	RR 2020 vs 2019	RR 2021 vs 2020	RR 2021
Ersättning till VD	+171 (7,2%)	+558 (21,9%)	-260 (-8,3%)	2 850
Koncernens nettoomsättning	217 800 (55%)*	293 300 (48%)*	359 000 (40%)	1 264 238
Koncernens rörelseresultat	17 000 (191%)	36 500 (451%)	-25 110 (-56%)	19 487
Genomsnittlig ersättning heltid för anställda i koncernen	+41 (8,8%)	-17 (-3,3%)	+52 (10,6%)	541

* Exklusive avvecklade verksamheter 2018 och 2019. Inklusive avvecklade verksamheter uppgår ökningen till 7% för år 2019 och 23% för år 2020.