

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för FM Mattsson Mora Group AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. 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 56-58 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 29-31 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 58 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 7-8 i årsredovisningen 2021.

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 räkenskapsåret 2021. 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.

Ledande befattningshavares rörliga ersättning ska vid maximalt utfall inte överstiga en årlig kostnad för bolaget om sammanlagt 2,3 mkr (exklusive sociala avgifter), beräknat utifrån det antal personer som för närvarande är ledande befattningshavare samt innevarande års grundlönenivåer. 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 57 i årsredovisningen för 2021.

FM Mattsson Mora Group AB har under 2021, med ett undantag, följt de riktlinjer för ledande befattningshavare som årsstämorna 2020 och 2021 har beslutat om. För verkställande direktören har rörlig ersättning erbjudits utöver 50 procent av grundlönen. Ersättningsutskottet har erbjudit verkställande direktören att vid köp av B-aktier för upp till 50% av erhållen bonus efter skatt för år 2020, matcha detta med en extra kontant bonus på samma belopp före skatt. Detta erbjudande har nyttjats fullt ut. Syftet med detta erbjudande har varit att skapa ytterligare incitament att arbeta mot bolagets långsiktiga intressen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.fmm-mora.com/sv/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	1		2		3	4	5
	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning****
	Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig				
Fredrik Skarp (VD)	2 706	129	1 578		984	5 397	71%/29%

* Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2021. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

** Inklusive semestertillägg, förändring semesterlöneskuld samt arbetstidsförkortning

*** 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 2021.

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 2021	100%	318 318 kSEK	1 320 kSEK / 100%
Fredrik Skarp (VD)	Eget köp av aktier i bolaget			258 kSEK / 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 2017 vs RR 2016	RR 2018 vs RR 2017	RR 2019 vs RR 2018	RR 2020 vs RR 2019	RR 2021 vs RR 2020	RR 2021
Ersättning till verkställande direktören	+576 (+17,6%)	-409 (-10,6%)	+931 (+27,1%)	+475 (+10,9%)	+557 (+11,5%)	5 397
- Fredrik Skarp, från mars 2016	+1 275	-409	+931	+475	+557	5 397
- Peter Wennerstein, tf jan 2016 - mars 2016	-409	-	-	-	-	-
- Claes Seldeby t.o.m. jan 2016	-290	-	-	-	-	-
Koncernens rörelseresultat	+ 8 536 (+10,1%)	-11 813 (-12,7%)	+35 875 (+44,1%)	+80 262 (+68,5%)	+120 842 (+61,2%)	318 318
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	+14 (+3,4%)	+49 (+11,2%)	-13 (-2,6%)	-9 (-1,8%)	+1 (+0,1%)	470

* 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 7,0 mSEK i moderbolaget