

Transtema Group AB Ersättningsrapport 2021

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Transtema Group AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade 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 och personalkostnader) på sidorna 69-71 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 98-103 i årsredovisningen för 2021. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 71 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4 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 ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterättningen 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.

Riktlinjerna finns på sidorna 98-103 i årsredovisningen för 2021. 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. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.transtema.com. Ingen ersättning har

krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (Tkr)

	1		2	3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning				
	Grundlön*	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad **	Totalersättning
Befattningshavarens namn (position)							Andelen fast resp. rörlig ersättning
Magnus Johansson (VD)	1 727	111	240	0	0	478	2 556
							91/9

* Inklusive semesterersättning om 31 Tkr

** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Aktiebaserad ersättning

Stämman 2021 beslutade om långsiktigt incitamentsprogram för anställda inom Transtemakoncernen i form utav teckningsoptioner. Beslutet om program nyttjades dock inte under 2021 varför inga tillkommande teckningsoptioner erbjudits verkställande direktör.

Teckningsoptionsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret					
								Ingående balans	Under året	Utgående balans			
	1 Programmet namn	2 Prestations- period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperi- od	6 Period för utnyttjande	7 Lösens- ris (SEK)	8 Aktieop- tioner vid årets början	9 Tilldelade aktieop- tioner	10 Intjänade aktieop- tioner	11 Aktieop- tioner föremål för prestationsvi- llkor	12 Tilldelade aktieop- tioner som intjänats	13 Aktieop- tioner föremål för inläsningsperi- od
Magnus Johansson (VD)	2020	2020-2023	2020-06-15	2023-06-01	2023-06-01	2023-06-01	9,90	0	100 000	0	0	0	0
						2023-06-30							

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.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattnings- havarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Magnus Johansson (VD)	Infriande av bankkovenanter per kvartal	100%	a) 100% b) 240 Tkr

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat
Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (Tkr)

	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 2021
Ersättning till verkställande direktören*	+15 (1,4%)	+52 (+4,8%)	+45 (+3,9%)	+1 178 (+99,3%)	+192 (+8,1%)	2 556
Koncernens rörelseresultat (EBIT)	-12 644 (-33,0%)	5 990 (23,3%)	-2 673 (-8,4%)	-170 (-0,6%)	+95 549 (+330,9%)	124 421
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i koncernbolagen***	(+51) (+13,4%)	(+14) (+3,2%)	(+5) (+1,0%)	(+32) (+7,2%)	+24 (+5,0%)	507

* Total ersättning för respektive år under femårsperioden skiljer sig primärt beroende på en ökad ersättning år över år.

** Exklusive medlemmar i koncernledningen. Genomsnittlig ersättning för respektive år under femårsperioden skiljer sig primärt beroende på ett ökat antal anställda i koncernen efter förvärvet av TNS under 2018.

*** Jämförelse görs gentemot anställda i samtliga koncernbolag då koncernens nyckelfunktioner återfinns i fler bolag än moderbolaget.