



---

# ERSÄTTNINGSRAPPORT

---

2020

## Ersättningsrapport 2020

---

### 1 Acrinova

Acrinova AB (publ) ("Acrinova" eller "Bolaget") har som ambition att ha marknadsmässiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor, som gör att Bolaget kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare. Ersättningen är en del av det totala erbjudandet som ökar Acrinovas attraktionskraft som arbetsgivare. Den övergripande ambitionen är att främja ett långsiktigt engagemang för att skapa hållbart värde för kunder och aktieägare.

### 2 Riktlinjer för ersättning

Principer och styrmodell för ersättning framgår av bland annat *Riktlinjer för ersättning till styrelseledamöter och bolagsledning*. Policyn anger att ersättningar ska vara i linje med Bolagets strategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen och att policyn ska säkerställa att intressekonflikter undviks. Detta ska främja värdeskapande, uppmuntra goda prestationer och ett risktagande i linje med styrelsens fastställda toleransnivå samt ett sunt och ansvarstagande beteende baserat på Acrinovas värderingar.

I riktlinjerna framgår principerna för beräkning av ersättning till styrelsen samt Bolagets ledning. För år 2020 uppgick styrelsen till fyra (4) ledamöter och Bolagets ledning till fem (5) medarbetare. Riktlinjerna för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen i Acrinova innebär i huvudsak att ledande befattningshavare ska erbjudas marknadsmässiga ersättningar och att kriterierna därvid ska utgöras av befattningshavarens ansvar, roll, kompetens och befattning. Ersättningar till ledande befattningshavare beslutas av styrelsen, exklusive eventuella styrelseledamöter som är i beroendeställning till Acrinova eller bolagsledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på nya avtal eller ändringar i existerande avtal som träffas med ledande befattningshavare efter det att riktlinjerna fastställts och fram till dess att nya eller reviderade riktlinjer fastställs. Vad som stadgas om Acrinova gäller också i förekommande fall för hela koncernen.

### 3 Ersättningsstruktur

Ersättning till styrelseledamöter och bolagsledning får bestå av följande komponenter:

1. fast ersättning
2. rörlig ersättning
3. pensionsavsättning samt,
4. övriga förmåner.

Bolagsstämman kan därutöver besluta om exempelvis aktierelaterade incitamentsprogram. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 3 på sidorna 39–40 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten för 2020, sidan 12. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 3 på sidorna 39–40 i årsredovisningen för 2020. Ersättningsstruktur anges nedan i *Tabell 1 – Ersättning*.

### **3.1 Fast ersättning**

Ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på arbetets svårighetsgrad och befattningshavarens ansvar, roll, kompetens och befattning. Den fasta lönen ska omprövas minst årligen.

### **3.2 Rörlig ersättning**

På förvaltningsresultatet ska avräknas ett belopp motsvarande en avkastning på genomsnittligt eget kapital uppgående till årets genomsnittliga avkastning på en 5-årig statsobligation med tillägg för en riskpremie om 4,25 procent. Av det belopp som återstår ska fyra (4) procent avsättas till bonus för anställda. Denna bonus kan som högst uppgå till två (2) basbelopp för anställda inom Bolaget och som högst uppgå till två (2) månadslöner för ledande befattningshavare inom Bolaget. Anställda kategoriseras i två grupper med olika antal bonusandelar. Det erinras därutöver att rörliga ersättningar ska vara utformade enligt förutbestämda och mätbara kriterier för att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande. Av den totala ersättningen avser sju (7) procent rörlig ersättning, varav tre (3) procent är hänförlig till Bolagets VD och resterande fyra (4) procent är hänförliga till Bolagets övriga ledning.

### **3.3 Pensionsavsättning**

Ledande befattningshavare äger rätt till marknadsmässiga pensionslösningar samt pensionsersättning i förhållande till situationen i det land där befattningshavaren stadigvarande är bosatt. Samtliga pensionsåtaganden ska vara premiebestämda. Löneavståenden kan utnyttjas för ökade pensionsavsättningar genom engångsbetalda pensionspremier förutsatt att totalkostnaden för Bolaget blir neutral. För tilläggs- och förtidspension gäller inga särskilda villkor.

### **3.4 Övriga förmåner**

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig ersättning och kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande position på jämförbar arbetsplats.

Tabell 1 - Ersättning

Namn	År	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Pensionskostnader	Total ersättning	Andelen fast och rörlig ersättning *
Ulf (VD)	2020	1 521 471	63 523	217 413	<b>1 802 407</b>	96 % / 4 %
	2019	1 435 041	61 959	223 000	<b>1 720 000</b>	96 % / 4 %
Övrig ledning	2020	2 964 117	61 848	454 002	<b>3 479 967</b>	98 % / 2 %
	2019	2 430 758	56 242	417 000	<b>2 904 000</b>	98 % / 2 %
Övrig personal	2020	15 330 597	463 861	910 758	<b>16 705 216</b>	97 % / 3 %
	2019	14 428 860	404 140	860 000	<b>15 693 000</b>	97 % / 3 %

\* Pensionskostnader har redovisats som fast ersättning

## 4 Aktierelaterade incitamentsprogram

Ledande befattningshavare ska kunna erbjudas ett motsvarande incitament som det som skulle ha utgått under ett aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram, om sådant program skulle visa sig praktiskt ogenomförbart i någon ledande befattningshavares skattemässiga hemvist, eller till följd av att sådant deltagande enligt Bolagets bedömning inte kan ske till rimliga administrativa kostnader eller ekonomiska insatser. Kostnaden och investeringen för Bolaget samt incitamentet och det ekonomiska utfallet för sådan ledande befattningshavare ska under sådana förhållanden i allt väsentligt motsvara det aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogrammet. Under 2020 har Acrinova inte genomfört något aktierelaterade incitamentsprogram för ledande befattningshavare. Acrinova har inte heller genomfört något aktiesparprogram för resterade personal.

## 5 Prestationskriterier för rörlig ersättning

Acrinova har inga prestationskrav kopplade till den rörliga ersättningen som betalas ut. Acrinova anser att majoriteten av den ersättning som betalas ut ska vara fast ersättning. Den lilla del rörlig ersättning som betalas ut ska inte vara baserad på ledningens eller personalens prestation. Därför utgår all rörlig ersättning från beskrivningen som redogjorts för i denna rapport, vänligen se avsnitt 3.2 ovan. Ledningen och personalen ska erhålla en marknadsmässig ersättning som inte kräver att de erhåller större mängder rörlig ersättning. Acrinova tror att denna ersättningsstruktur skapar en nöjdare ledning och personal som känner sig uppskattad genom den fasta ersättning de erhåller.

## 6 Förändring i ersättning

Under de senaste fem (5) åren har Acrinova haft en konstant och kraftig tillväxt. Rörelseresultatet är nästan fyra (4) gånger så stort, jämfört med fem (5) år sedan. Ännu större ökning har skett för EBIT (*Earnings Before Interest and Taxes*) som under motsvarande period har ökat nästan sex (6) gånger. I samband med den ökade tillväxten har även Acrinovas ersättning till personal och ledning ökat.

Tabell 2 – Förändring i ersättning\*

År	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Antal anställda</b>	20	41	35	40	39
<b>Antal anställda (exkl. ledning och VD)</b>	17	38	32	36	35
<b>Rörelseresultat</b>	21 586 000	59 095 000	61 991 000	64 808 000	78 847 000
<b>EBIT</b>	4 985 000	22 909 000	22 566 000	19 603 000	28 203 000
<b>Ersättning till styrelse</b>	0	148 000	224 000	228 000	434 000
<b>Ersättning till VD</b>	515 000	1 260 000	1 328 000	1 497 000	1 667 000
<b>Ersättning till ledning</b>	735 000	1 332 000	1 434 000	2 487 000	3 207 000
<b>Ersättning till övriga</b>	5 372 000	13 925 000	13 551 000	14 833 000	15 774 000
<b>Genomsnittlig ersättning exkl. ledning och VD</b>	309 804	366 447	423 469	412 028	455 764

\* Exklusive pensionskostnader

## 7 Tillämpning av rörlig ersättning

Rörlig ersättning för Acrinovas VD:s har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av rörlig ersättning har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats.

*Tabell 3 – Förändring i ersättning\* och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren*

År	2016 vs 2017	2017 vs 2018	2018 vs 2019	2019 vs 2020	2020
<b>Ersättning till VD</b>	245%	105%	113%	111%	1 667 000
<b>Koncernens rörelseresultat</b>	274%	105%	105%	122%	78 847 000
<b>Koncernens EBIT</b>	460%	99%	87%	144%	28 203 000
<b>Genomsnittlig ersättning exkl. VD och ledning</b>	118%	116%	97%	111%	455 764

\* Exklusive pensionskostnader