



ERSÄTTNINGSRAPPORT

Verksamhetsåret 2021

Ersättningsrapport 2021

1 Acrinova

Acrinova AB (publ) ("Acrinova" eller "Bolaget") har som ambition att ha marknadsmässiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor, som gör att Bolaget kan såväl attrahera som behålla kompetenta ledande befattningshavare. Ersättningsnivån och formerna utgör en viktig del av det totala erbjudandet och ökar Bolagets 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 alla ersättningar till ledande befattningshavare ska stå i linje med Bolagets strategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen samt att policyn ska säkerställa undvikandet av eventuella intressekonflikter. Syftet är att främja värdeskapande, uppmuntra goda prestationer och ett risktagande i linje med styrelsens fastställda toleransnivå samt ett sunt och ansvarstagande beteende baserat på Bolagets värderingar och ansvar gentemot marknaden.

Av riktlinjerna framgår principerna för beräkning av ersättning till styrelsen samt bolagsledningen. Under verksamhetsåret 2021 bestod styrelsen av fyra (4) ordinarie ledamöter. Bolagets ledning utgjordes av fyra (4) 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 de eventuella styrelseledamöter som står i beroendeställning till Bolaget eller bolagsledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på alla 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 för 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 till styrelse och eller ledning. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 3 på sidorna 71-72 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns även i bolagsstyrningsrapporten för verksamhetsåret 2021, sidan 12. Det ska noteras att styrelsearvode inte omfattas av denna rapport. Information om styrelsearvode framgår bland annat av underlaget inför årsstämman såsom i kallelsen. Styrelsearvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 3 på sidorna 71-72 i årsredovisningen för 2021. Strukturen för ersättningarna presenteras nedan i *Tabell 1 – Ersättning*.

3.1 Fast ersättning

Ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är dels marknadsmässig och dels baserad på arbetets svårighetsgrad samt befattningshavarens ansvar, roll, kompetens och befattning. Den fasta lönen ska omprövas minst årligen och eventuell lönevidering ske med hänsyn till ovan.

3.2 Rörlig ersättning

Rörlig ersättning kan betalas ut genom att avräkna ett belopp på förvaltningsresultatet motsvarande avkastning på genomsnittligt eget kapital uppgående till årets genomsnittliga avkastning på en 5-årig statsobligation med tillägg för riskpremie om 3 procent. Av det belopp som återstår skall sex (6) procent avsättas till bonus för anställda. De anställda har sedan olika antal bonus-andelar (1-4 andelar) beroende på tjänst. En bonusandel kan högst uppgå till 25 000 kr. Anställda kategoriseras i tre 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 3,0 procent rörlig ersättning, varav 0,4 procent är hänförlig till Bolagets VD och 0,3 procent till övriga ledningen.

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. Löneavstående 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 en jämförbar arbetsplats.

Tabell 1 - Ersättning

4 Aktierelaterade incitamentsprogram

Namn	År	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Pensionskostnader	Total ersättning	Andelen fast och rörlig ersättning
Ulf (VD)	2021	1 852 865	53 500	264 226	2 170 591	97 % / 3 %
	2020	1 521 471	63 523	217 413	1 802 407	96 % / 4 %
Övrig ledning	2021	2 733 911	49 041	385 020	3 167 972	98 % / 2 %
	2020	2 964 117	61 848	454 002	3 479 967	98 % / 2 %
Övrig personal	2021	8 139 890	333 805	697 773	9 171 468	96 % / 4 %
	2020	15 330 597	463 861	910 758	16 705 216	97 % / 3 %

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 2021 har Acrinova inte genomfört några aktierelaterade incitamentsprogram för ledande befattningshavare. Acrinova har inte heller genomfört något aktiesparprogram för resterade personal. Där finns emellertid ett tidigare beslutat optionsprogram sedan flera år tillbaka där perioden för inlösen av optionerna infaller under 2022.

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, 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 ökad

tillfredsställelse och rättvisa inom ledning och personal som känner uppskattning för sitt arbete genom en rimlig nivå på den fasta ersättning de erhåller.

6 Förändring i ersättning

Under de föregående fem (5) åren har Acrinova haft en kraftig tillväxt. Bolaget har satsat på en renodling av verksamheten som inneburit att en stor andel extern förvaltning har övergått till eget fastighetsägande. Dessutom har det varit en kraftig ökning av fastighetsvärdet. Rörelseresultatet för 2021 uppgick till drygt 72 miljoner kronor, jämfört med drygt 78 miljoner under föregående år. Nettoomsättningen minskade något jämfört med föregående år samtidigt som hyresintäkter, som utgör en stor del av nettoomsättningen, ökade under 2021. Resultatet per aktie var tre (3) gånger så högt under 2021 som under 2020. Genomsnittligt antal anställda har minskat från 39 personer år 2020 till 21 personer 2021. Som ett resultat av den delvis ökade tillväxten har ersättning till Bolagets personal och ledning ökat något.

Tabell 2 – Förändring i ersättning*

År	2017	2018	2019	2020	2021
Antal anställda	41	35	40	39	21
Antal anställda (exkl. ledning och VD)	38	32	36	35	17
Rörelseresultat	59 095 000	61 991 000	64 808 000	78 847 000	72 614 000
EBIT	22 909 000	22 566 000	19 603 000	28 203 000	33 834 000
Ersättning till styrelse	148 000	224 000	228 000	434 000	426 000
Ersättning till VD	1 260 000	1 328 000	1 497 000	1 667 000	1 906 365
Ersättning till ledning	1 332 000	1 434 000	2 487 000	3 207 000	2 782 952
Ersättning till övriga	13 925 000	13 551 000	14 833 000	15 774 000	8 473 695
Genomsnittlig ersättning exkl. ledning och VD	366 447	423 469	412 028	455 764	512 315

* Exklusive pensionskostnader

7 Tillämpning av rörlig ersättning

Rörlig ersättning för Acrinovas VD har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse och värdeutveckling. Vid valet av rörlig ersättning har Bolagets strategiska mål samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2021 beaktats.

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

År	2017 vs 2018	2018 vs 2019	2019 vs 2020	2020 vs 2021	2021
Ersättning till VD	105%	113%	111%	114 %	1 906 365
Koncernens rörelseresultat	105%	105%	122%	92%	72 614 000
Koncernens EBIT	99%	87%	144%	120 %	33 834 000
Genomsnittlig ersättning exkl. VD och ledning	116%	97%	111%	112 %	512 315

* Exklusive pensionskostnader