

## Ersättningsrapport 2020

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Elanders AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättningen till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Personal) på sidorna 72–74 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 46 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 72–73 samt i bolagsstyrningsrapporten på sid 46 i årsredovisningen för 2020.

### Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6–8 i årsredovisningen 2020.

### 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 kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen 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.

Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna för verkställande direktör 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 ersättning har krävts tillbaka.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna under 2020 finns tillgänglig på [www.elanders.com/sv/om-elanders/bolagsstyrning/bolagsstamma/arsstamma-2021/](http://www.elanders.com/sv/om-elanders/bolagsstyrning/bolagsstamma/arsstamma-2021/).

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören, Magnus Nilsson, under 2020 (kSEK)\*

Fast ersättning		Rörlig ersättning			Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning*****
Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig	Flerårig****					
9 446	121	5 557	E/T	0	3 294	18 417	70 / 30	

\* Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2020. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

\*\* Inklusive semesterersättning om 185 kSEK

\*\*\* Bilförmån etc.

\*\*\*\* Bolaget har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentprogram.

\*\*\*\*\* Pensionskostnader, som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

## 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 2020 beaktats.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Maximal ersättning vid ett resultat före skatt om 430 MSEK, exklusive IFRS 16-effekter	100 %	a) 432 MSEK b) 5 557kSEK / 100%

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR)

	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 2020
Ersättning till verkställande direktören (kSEK)	+2 306 (+21,8%)	-1 814 (-14,1%)	+4 052 (+36,5%)	-1 439 (-9,5%)	+4 715 (+34,4%)	18 417
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	+52 (+17,8%)	-36 (-10,4%)	+151 (+48,9%)	-100 (-21,8%)	+187 (+52,2%)	546
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget (kSEK)	+202 (+20,4%)	-123 (-10,3%)	+17 (+1,6%)	11 (+1,0%)	+87 (+8,0%)	1 183

\* Exklusive medlemmar i koncernledningen