

Ersättningsrapport

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Midsona AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade 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, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar*, sidorna 146–148, i årsredovisning 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten, sidorna 170–174 i årsredovisning 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 *Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar*, sidorna 146–148, och i bolagsstyrningsrapporten, sidorna 170–174, i årsredovisning 2021.

Väsentliga händelser

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse Koncernchefens kommentar, sidorna 6–7, i årsredovisning 2021. Dessutom finns andra väsentliga händelser sammanfattade i förvaltningsberättelsens avsnitt väsentliga händelser under räkenskapsåret, väsentliga händelser efter räkenskapsårets utgång samt risker och osäkerhetsfaktorer på sidorna 127–128.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Midsona har en tydlig strategi för att bedriva lönsam tillväxt och skapa aktieägarvärde. För en framgångsrik implementering av affärsstrategin och att tillvarata långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, förutsätter att medarbetare med de rätta kvalifikationerna kan rekryteras, behållas och motiveras. För detta krävs att en konkurrenskraftig ersättning kan erbjudas till ledande befattningshavare i det land där den är anställd. Ersättningsriktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. För mer information om strategin hänvisas till hemsidan www.midsona.com.

Ersättningsvillkoren ska betona belöning efter prestation och variera i förhållande till den enskildes prestationer och koncernens resultat. Den totala ersättningen för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Den rörliga ersättningen 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 affärsstrategin och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, genom tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavares långsiktiga utveckling.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare finns i not 10 *Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar*, sidorna 146–148, i årsredovisning 2021. De tillämpliga ersättningsriktlinjerna antagna av årsstämma 2020 har under året följts. 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 efterlevnaden av riktlinjerna finns tillgänglig på hemsidan www.midsona.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har årsstämmor beslutat om att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, där ledande befattningshavare erbjudits köpa teckningsoptioner med marknadsmässiga villkor.

Totalersättning till verkställande direktören, Peter Åsberg, intjänad under 2021 (Tkr om inget annat anges)

Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Rörlig ersättning ^{3,4}	Pensionskostnad ⁵	Totalersättning	Andelen fast/rörlig ersättning, %
5 002	143	–	1 566	6 711	100,0/0,0

Totalersättning till verkställande direktören, Peter Åsberg, intjänad under 2020 (Tkr om inget annat anges)

Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Rörlig ersättning ^{3,4}	Pensionskostnad ⁵	Totalersättning	Andelen fast/rörlig ersättning, %
4 045	153	2 007	1 407	7 612	73,6/26,4

¹Inkluderar semesterlön och löneavdrag för förmånsbil.

²Inkluderar förmåner som sjukvårdsförmån och milersättning.

³Den rörliga ersättningen är ettårig.

⁴Den rörliga ersättningen utbetalas året efter intjänandeåret.

⁵Pensionen är premiebaserad med en avgift på 25 procent av den pensionsgrundande lönen.

Aktiebaserad ersättning

Det finns inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram enligt IFRS 2 *Aktierelaterade ersättningar*, där ledande befattningshavare vederlagsfritt tilldelats aktieoptioner eller liknande. Det finns dock två andra utestående teckningsoptionsprogram, TO2019/2022 och TO2021/2024, vid utgången av 2021.

I december 2019 överläts sammanlagt 148 000 teckningsoptioner till ledande befattningshavare i serie TO2019/2022, den tredje och sista delen i teckningsoptionsprogrammet som beslutades 2017. Den verkställande direktören förvärvade 60 000 teckningsoptioner medan övriga medlemmar i koncernledningen tecknade sammanlagt 88 000 teckningsoptioner. Varje teckningsoption berättigar till teckning av 1,02 aktie av serie B i Midsona, efter omräkning. Tiden för utnyttjandet av teckningsoptionerna är från den 1 augusti 2022 till den 20 december 2022. Teckningskursen uppgick till 49,80 kr, efter omräkning. Överlåtelsen av teckningsoptionerna skedde på marknadsmässiga villkor i december 2019 baserat på en beräkning enligt den s k Black & Scholes-modellen utförd av PWC AB, som är att betrakta som oberoende i förhållande till bolaget. Det verkliga värdet per teckningsoption var vid transaktionstillfället 6,30 kr.

På årsstämman 2021 beslutades det om emission och överlåtelse av högst 780 000 teckningsoptioner till ledande befattningshavare i Midsona fördelade på serierna TO2021/2024, TO2022/2025 och TO2023/2026 till lika delar. I september 2021 överläts sammanlagt 171 000 teckningsoptioner i serie TO2021/2024 till ledande

befattningshavare. Den verkställande direktören förvärvade 30 000 teckningsoptioner, övriga medlemmar i koncernledningen förvärvade 86 000 teckningsoptioner samt övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner tecknade sammanlagt 55 000 teckningsoptioner. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en aktie av serie B. Tiden för utnyttjande av teckningsoptionerna är från den 1 augusti 2024 till den 20 december 2024. Teckningskursen uppgick till 75,85 kr. Överlåtelsen av teckningsoptionerna skedde på marknadsmässiga villkor baserat på en beräkning enligt Black & Scholes modell utförd av PWC AB, som är att betrakta som oberoende i förhållande till Midsona. Det verkliga värdet per teckningsoption var vid transaktionstillfället 9,60 kr.

Ytterligare information om långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, där ledande befattningshavare erbjudits köpa teckningsoptioner med marknadsmässiga villkor, finns i not 10 *Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar*, sidorna 146–148, i årsredovisning 2021.

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 dess långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Verkställande direktörens, Peter Åsberg, prestation för rörlig ersättning intjänad 2021		
Kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	1) Uppmätt prestation 2) Faktisk tilldelning / ersättningsutfall
EBITDA, före jämförelsestörande poster, Mkr	60 procent	1) 0 procent 2) 0 Tkr
Skapa tillväxtpotentialer	40 procent	1) 0 procent 2) 0 Tkr

Verkställande direktörens, Peter Åsberg, prestation för rörlig ersättning intjänad 2020		
Kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	1) Uppmätt prestation 2) Faktisk tilldelning / ersättningsutfall
EBITDA, före jämförelsestörande poster, Mkr	60 procent	1) 82 procent 2) 1107 Tkr
Organisations- och hållbarhetsutveckling	20 procent	1) 100 procent 2) 450 Tkr
Skapa tillväxtpotentialer	20 procent	1) 100 procent 2) 450 Tkr

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

	Ersättning och bolagets resultat ¹										
	Förändring 2017/2016		Förändring 2018/2017		Förändring 2019/2018		Förändring 2020/2019		Förändring 2021/2020		2021
Ersättning till verkställande direktören, Tkr	632	13,2%	1 026	18,9%	-670	-10,4%	1 839	31,9%	-901	-11,8%	6 711
Koncernens EBITDA, före jämförelsestörande poster, Mkr	56	41,8%	51	26,8%	49	20,3%	100	34,5%	-77	-19,7%	313
Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltids-ekvivalenter anställda i Midsona AB ² , Tkr	97	14,0%	-151	-19,2%	60	9,5%	100	14,5%	43	5,4%	837

¹ Inkluderar ersättning intjänad under respektive år.

² Medlemmar i koncernledningen är exkluderade.