

Ersättningsrapport för Systemair AB (publ) 2020/21

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Systemair AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020/21. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. 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 11 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 81-82 i årsredovisningen för 2020/21. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020/21 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 47-51 i årsredovisningen för 2020/21.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 11 på sidan 81 i årsredovisningen för 2020/21.

Utveckling under 2020/21

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i årsredovisningen 2020/21.

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. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen.

Ersättningssystemet ska bestå av fast lön och pension, men kan också omfatta rörlig lön och tjänsteförmåner som t ex förmånsbil. Utöver ovanstående kan särskilda incitamentsprogram, beslutade av årsstämman, förekomma. Fast lön och förmåner ska fastställas individuellt utifrån ovanstående kriterier och respektive befattningshavares särskilda kompetens.

Rörlig lön baseras på företagets resultat med syfte att främja bolagets strategi, långsiktiga värdeskapande och hållbarhet. Den rörliga lönen utgår som en andel av den fasta lönen och kan maximalt uppgå till 40 procent av årslönen för VD och 25 procent för övriga ledande befattningshavare.

Pensionen ska som huvudregel vara premiebestämd och inte överstiga 35% av den fasta lönen. Omfattningen av pensionen ska baseras på samma kriterier som ovan och grundas på den fasta lönen. Styrelsen ska äga rätt att frångå riktlinjerna om det i enskilda fall finns särskilda skäl för detta.

Riktlinjerna finns på sidan 50 i årsredovisningen för 2020/21. Bolaget har under 2020/21 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 bolagets hemsida (www.group.systemair.com). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020/21 (kSEK)

Befattningshavare	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andel fast resp rörlig ersättning
	Grundlön *	Andra förmåner **	Ettårig	Flerårig				
Roland Kasper (VD)	4 045	87	1 560	-	-	716	6 408	76/24

* Inklusive semesterersättning om 179 kSEK.

** Bilförmån.

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

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har inte beslutat införa några långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

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 2020/21 beaktats.

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

Befattningshavare	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 Uppmätt prestation (a) och faktisk tilldelning/ersättningsutfall (b)
Roland Kasper (VD)	Rörelseresultatutfall i förhållande till budget 2020/21	70%	100%/1 092kSEK
	Minskning av netto rörelsekapital	30%	100%/468 kSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	2020/21	2019/20	Förändring
Ersättning till verkställande direktören	6 408	5 647	13,5%
Koncernens rörelseresultat, Mkr	676,7	625,7	8,2%
Ersättning per anställd*	765	753	+1,6%

* Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget (exklusive medlemmar i koncernledningen).