

Ersättningsrapport 2020/2021 för Sectra AB

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Sectra AB, antagna av bolagsstämman 2020, tillämpades under år 2020/2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktörer samt en sammanfattning av utestående och under året avslutade aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 3 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 91–92 i Sectras Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2020/2021. Den innehåller också information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 54–63.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 3 på sidorna 91–92 i årsredovisningen för 2020/2021. Ingen ersättning utöver de styrelsearvoden som beslutats av årsstämman har betalats ut under 2020/2021.

Sectras utveckling under 2020/2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 10–12 i Sectras Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2020/2021. En mer detaljerade redogörelse för bolagets utveckling framgår av förvaltningsberättelsen på sidorna 64–79.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för 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. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor vissa år beslutat om införande av långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska villkoren betona ersättning efter prestation och variera i förhållande till individens prestation och koncernens resultat. Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier. Dessa kriterier ska kunna baseras på

(i) finansiella resultat (såsom vinst, finansiell effektivitet och omsättning) alternativt operativa mål som långsiktigt avses leda mot goda finansiella resultat,

(ii) aktierelaterade mål och

(iii) icke-finansiella mål, såsom hållbarhet, kundnöjdhet, kvalitet och företagskultur.

De ska också kunna utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Utöver den rörliga ersättning som befattningshavare kan erhålla enligt dessa riktlinjer kan styrelsen besluta att sådana befattningshavare ska kunna omfattas av program för rörlig ersättning som också omfattar andra kategorier av personal än ledande befattningshavare, såsom samtliga anställda i koncernen eller i ett visst affärsområde. Sådana program ska berättiga samtliga medarbetare (oavsett befattning) möjlighet till samma nominella ersättning. De fullständiga riktlinjerna finns på sidorna 68–69 i bolagets Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2020/2021.

Bolaget har under 2020/2021 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. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på investor.sectra.com/agm2021.

Ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktörer

Totalersättning till vd och koncernchef samt vice vd:ar under 2020/2021 (TSEK) (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	År	Fast ersättning (grundlön inkl. semesterlön)	Rörlig ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning, %	Pension	Förmåner
Torbjörn Kronander (koncernchef och vd)	20/21 19/20	3 811 2 650	1 218 1 200	76/24 69/31	498 559	E/T E/T
Marie Ekström Trägårdh (vice vd Sectra AB och chef för verksam- hetsområde Imaging IT Solutions) ¹	20/21 19/20	2 885 2 270	1 265 617	59/41 79/21	413 514	E/T E/T
Simo Pykälistö (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Secure Communications) ¹	20/21 19/20	1 298 1 361	53 185	96/4 88/12	276 329	78 77

¹ Vice vd har erhållit ersättning från annat bolag i koncernen.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktören och de vice verkställande direktörernas 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 2020/2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Verkställande direktören och vice verkställande direktörernas prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontanterersättning (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till rörliga ersättningskomponenter	År	Faktisk tilldelning
Torbjörn Kronander (koncernchef och vd)	Finansiella resultatmål EBIT $\geq 15\%$ och tillväxt av EBIT per aktie $\geq 50\%$ över en femårsperiod	20/21 19/20	1 218 1 200
Marie Ekström Trägårdh (vice vd Sectra AB och chef för verksam- hetsområde Imaging IT Solutions)	Kundnöjdhet, finansiella resultat- och tillväxtnål samt ökat aktieinnehav m fl	20/21 19/20	1 265 617
Simo Pykälistö (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Secure Communications)	Finansiella resultat- och omsättningsmål samt ökat aktieinnehav m fl	20/21 19/20	53 185

Aktierelaterade incitamentsprogram

I bolaget har vissa år inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i form av konvertibelprogram. Dessa har riktat sig till anställd personal i koncernen samt styrelsemedlemmar. Deltagarna har fått teckna konvertibler enligt villkor beslutade av årsstämman. Löptiden har varit tre år för program riktade mot personalen och fyra år för program riktade mot styrelsen.

Under räkenskapsåret har ett program riktat till styrelsen konverterats, se ytterligare information i not 3 på sidorna 91–92 i årsredovisningen för 2020/2021.

Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens innehav i utestående konvertibelprogram

(TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Tecknat belopp (TSEK)	Antal underliggande aktier	Löptid
Marie Ekström Trägårdh (vice vd Sectra AB och chef för verksamhetsområde Imaging IT Solutions)	377	1 021	2018/2022

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

Förändringar i ersättningar

(TSEK)

Befattningshavarens position	20/21 vs 19/20 (% förändring)	19/20 vs 18/19 (% förändring)	18/19 vs 17/18 (% förändring)	17/18 vs 16/17 (% förändring)	16/17 vs 15/16 (% förändring)
Koncernchef och vd	1 118 (25,4%)	709 (19,2%)	141 (4,0%)	-6 (-0,2%)	341 (10,6%)
Vice verkställande direktörer	914 (17,3%)	148 (2,9%)	278 (5,7%)	554 (12,9%)	120 (2,9%)

Förändringar i koncernens resultat

(MSEK)

	20/21 vs 19/20 (% förändring)	19/20 vs 18/19 (% förändring)	18/19 vs 17/18 (% förändring)	17/18 vs 16/17 (% förändring)	16/17 vs 15/16 (% förändring)
Nettoomsättning	-29 (-1,7%)	248 (17,5%)	204 (16,9%)	84 (7,5%)	44 (4,1%)
Operativt rörelseresultat	55 (18,5%)	60 (25,4%)	21 (9,9%)	19 (9,9%)	37 (23,4%)
Årets resultat	38 (16,1%)	38 (19,3%)	14 (7,7%)	31 (20,1%)	29 (23,2%)

Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)

(TSEK)

	20/21 vs 19/20 (% förändring)	19/20 vs 18/19 (% förändring)	18/19 vs 17/18 (% förändring)	17/18 vs 16/17 (% förändring)	16/17 vs 15/16 (% förändring)
Sectra AB	40 (8,2%)	51 (11,7%)	12 (2,9%)	45 (11,7%)	25 (7,0%)

Linköping den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Sectra AB
Styrelsen