

# Ersättningsrapport 2021/2022 för Addtech AB (publ)

## Introduktion

Denna ersättningsrapport lämnar upplysningar om hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna på årsstämman 2021, har tillämpats under 2021/2022. Rapporten innehåller också information om ersättning till Addtechs verkställande direktör. Slutligen innehåller rapporten information om Addtechs utestående incitamentsprogram. Rapporten har tagits fram i enlighet med (2005:551) 8 kap. 53 a-b §§ aktiebolagslagen samt *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen finns tillgänglig i not 6 i bolagets årsredovisning för 2021/2022.

Information avseende ersättningsutskottets arbete under 2021/2022 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2021/2022.

Styrelsens arvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen på ordinarie bolagsstämma och upplysningar om detta finns i not 6 i årsredovisningen för 2021/2022.

## Utveckling under 2021/2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt VD-ord i årsredovisningen för 2021/2022.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Addtech kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Addtech kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning, vilket dessa riktlinjer möjliggör. Totalersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stå i relation till ansvar och befogenheter. I enlighet med Addtechs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, ska ersättningen vara marknadsmässig och bestå av följande komponenter: fast lön, eventuell rörlig lön enligt separat överenskommelse, pension och övriga förmåner. Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara finansiella kriterier som fastställs av styrelsen såsom koncernens resultat tillväxt, lönsamhet och kassaflöde. Genom att målen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till bolagets resultat främjar de genomförandet av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och konkurrenskraft.

Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2021, återfinns på sidorna 59-60 i årsredovisningen för 2021/2022. Bolaget har under 2021/2022 följt de tillämpliga riktlinjerna och 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 avseende bolagets efterlevnad av riktlinjerna återfinns på Addtechs hemsida: <https://www.addtech.se/investerare/bolagsstyrning/bolagsstamma>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som täcks av riktlinjerna för ersättning, har Addtechs bolagsstämmor beslutat om att implementera långsiktiga incitamentsprogram.

## Aktierelaterad ersättning

Addtech har vid utgången av räkenskapsår 2021/2022 fyra utestående köptionsprogram (2018/2022, 2019/2023, 2020/2024 samt 2021/2025) för koncernledningen och andra ledningspersoner i koncernen. Incitamentsprogrammen innebär att deltagarna ges möjlighet att till marknadspris förvärva köptioner av Addtech återköpta B-aktier. För köptioner på B-aktier har de anställda erlagt en marknadsmässig optionspremie. Programmet innehåller en subvention som innebär att den anställde erhåller motsvarande belopp som inbetald optionspremie i form av kontant ersättning, d.v.s. lön. Betalning av subventionen sker två år efter emissionsbeslutet under förutsättning att optionsinnehavaren vid denna tidpunkt fortfarande är anställd i koncernen och äger köptioner. Denna subvention med tillhörande sociala avgifter periodiseras som personalkostnad över intjänandeperioden. Addtech har ingen skyldighet att köpa tillbaka optionerna då en anställd avslutar sin anställning. Innehavaren kan lösa optionerna oavsett fortsatt anställning i koncernen. I utestående program har verkställande direktören sammanlagt erhållit möjlighet att förvärva 106 000 köptioner och har till fullo nyttjat dessa erbjudanden. Totalt har 106 000 köptioner tilldelats, motsvarande 307 000 aktier, vilket motsvarar 0,1% procent av aktierna i bolaget.

Under räkenskapsåret 2021/2022 har 259 680 optioner av totalt 300 000 optioner i programmet 2018/2022 lösts in motsvarande 1 038 720 B-aktier. Utav dessa har verkställande direktör löst 26 180 optioner motsvarande 104 720 B-aktier.

	Grundläggande uppgifter avseende incitamentsprogram			Information avseende räkenskapsåret 2021/2022				
				Öppningsbalans	Under året		Utgående balans	
	Utestående program	Lösenperiod	Lösen-kurs	Antal köpoptioner vid årets början	Tilldelade köpoptioner	Inlösta köpoptioner	Antal köpoptioner vid årets slut	Motsvarande antal aktier
Niklas Stenberg, VD	2021/2025	9 sep 2024 - 11 jun 2025	214.40	0	39,000		39,000	39,000
	2020/2024	4 sep 2023 - 5 jun 2024	538.10	20,500			20,500	82,000
	2019/2023	5 sep 2022 - 2 jun 2023	321.80	19,000			19,000	76,000
	2018/2022	6 sep 2021 - 3 jun 2022	232.90	27,500		26,180	1,320	5,280
	<b>Totalt</b>			<b>67,000</b>	<b>39,000</b>	<b>26,180</b>	<b>79,820</b>	<b>202,280</b>

## Totalersättning för ledande befattningshavare under 2021/2022

(KSEK)	År	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Andel		Pensionskostnad	Total ersättning
		Grundlön	Övriga förmåner	Ett-år rörliga <sup>1)</sup>	Fler-åriga rörliga	Fast lön	Rörlig lön		
Niklas Stenberg, VD	2021/2022	6360	202	2805	-	70%	30%	1872	11239

1) Inkluderar subvention för optionsprogram

Rörlig lön kan bland annat baseras på koncernens resultattillväxt, lönsamhet och kassaflöde. Den årliga rörliga delen kan uppgå till maximalt 40 procent av den fasta lönen. Därutöver kan ytterligare premie om 20 procent utgå av erhållen rörlig lön som använts för förvärv av aktier i Addtech AB. Avseende bolagets utveckling under 2021/2022 så uppgår resultattillväxten till 52% (mål >15%) och lönsamheten i form av R/RK till 69% (mål >45%). Det operativa kassaflödet uppgår till 1 121 MSEK (föregående år 1 503 MSEK). Ytterligare rörlig kontantersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 40 procent av den fasta årliga lönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Total ersättning till verkställande direktör har under året 2021/2022 varit i linje med de beslutade riktlinjerna.

#### Jämförbar information avseende utveckling av ersättning och bolagets resultat

Årlig förändring	2020/2021 vs 2019/2020	2021/2022 vs 2020/2021	Ersättning 2021/2022
Verkställande direktörens ersättning			
Niklas Stenberg	1%	28%	11 239
Bolagets finansiella resultat			
Nettoomsättning	-3%	24%	
EBITA	-8%	44%	
Periodens resultat	-17%	53%	
Genomsnittlig ersättning till en heltidsarbetande anställd			
Genomsnittlig ökning <sup>1)</sup>	-6%	3%	

1) Anställda exklusive VD och övrig koncernledning

Stockholm i juli 2022

**Addtech AB (publ)**

Styrelsen