

Ersättningsrapport 2021

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Obducat AB (publ.), antagna av årsstämman den 10 juni 2020, har tillämpats under år 2021. Rapporten innehåller information om ersättning till tillförordnad verkställande direktör i moderbolaget (Obducat AB) samt arbetande styrelseordförande/Koncernchefen. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a samt 53 b §§ 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 13 (Personal) på sidorna 69-70 i årsredovisningen för 2021. Information om styrelsens arbete i ersättningsfrågor under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 41-45 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 13 och i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Koncernchefen Patrik Lundström sammanfattar bolagets övergripande resultat under 2021 i sin redogörelse på sidorna 8-9 i årsredovisningen för 2021.

Obducats ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Obducats affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Obducat kan rekrytera och behålla kompetenta och kvalificerade medarbetare som arbetar för att uppnå maximalt aktieägar- och kundvärde. För detta krävs att Obducat kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, eventuell rörlig kontantersättning, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Totalersättningen till ledande befattningshavare ska innehålla en avvägd blandning av ovan nämnda komponenter. Den fasta kontantlönen ska vara individuell och baserad på den ledande befattningshavarens ansvar och befogenheter.

Riktlinjerna som antagits av årsstämman den 10 juni 2020 finns i not 13 på sidan 69 i årsredovisningen för 2021.

För koncernchefen får den rörliga kontantersättningen uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen. För övriga ledande befattningshavare får

motsvarande ersättning uppgå till högst 30 procent av befattningshavarens fasta årliga kontantlön. Rörlig kontantersättning är inte pensionsgrundande. Pensionsförmåner ska vara marknadsmässiga och avgiftsbestämda. Pensionspremierna för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. Styrelsen ska ha rätt att utan hinder av ovanstående istället erbjuda andra lösningar som är kostnadsmässigt likvärdiga för bolaget. Övriga förmåner får innefatta bl.a. bilförmån och sjukvårdsförsäkring. Sådana förmåner ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig kompensation och överensstämja med vad som marknadsmässigt är brukligt. Övriga förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Bolaget har under 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. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Obducats webbplats: www.obducat.com. (bolagsstyrning) Ingen ersättning har krävts tillbaka. Obducat har för närvarande inte, och har under det senaste året inte haft, några utestående personaloptionsprogram eller andra liknande incitamentsprogram.

Tabell 1: Ersättning ledande befattningshavare 2021 (belopp i tusen kronor (Tkr))

	Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹	Pensionskostnader	Övriga ersättningar	Total ersättning	Andel fast resp rörlig ersättning
	Grundlön	Övriga förmåner					
Patrik Lundström (Verkställande direktör och Koncernchef)	2 066	94		619	-	2 779	100/0
André Bergstrand (tf Verkställande direktör och CFO)	390	25		97	-	512	100/0

¹ Styrelsen har inte beslutat om något rörligt ersättningsprogram för 2021.

Tabell 2: Förändringar i ersättningar och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (belopp i tusen kronor (Tkr)).

Årlig förändring	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	RR 2021
Ersättning till ledande befattningshavare (Tkr)						
Patrik Lundström (Verkställande direktör och Koncernchef) ¹	2 723 (-7,5%)	2 520 (-0,4%)	2 511 (-4,1%)	2 409 (+1,9%)	2 455 (+13,18%)	2 779
André Bergstrand (tf Verkställande direktör och CFO) ²			787 (+67,1%)	1 315 (-11,6%)	1 163 (-56%)	512
Koncernens Rörelseresultat (Mkr)	-38 565 (-32,0%)	-50 914 (+18,7%)	-41 411 (+69,5%)	-12 615 (-10,3%)	-13 918 (-62,0%)	-22 548

¹ Styrelseordförande och Koncernchef fr o m maj 2018 t o m juni 2021.

² tf Verkställande direktör fr o m maj 2018 t o m juni 2021.