

Ersättningsrapport 2022

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 2022. Rapporten innehåller information om ersättning till verkställande direktör och koncernchef i moderbolaget (Obducat AB). Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a § 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 80-81 i årsredovisningen för 2022. Information om styrelsens arbete i ersättningsfrågor under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 53-57 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 13 och i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Koncernchef Patrik Lundström sammanfattar bolagets övergripande resultat under 2022 i sin redogörelse på sidorna 10-12 i årsredovisningen för 2022.

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 80 i årsredovisningen för 2022.

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 överensstämma 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 2022 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 2022 (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)	2 236	104	-	662	-	3 002	100/0

¹ För Koncernchefen har möjligheten till rörlig kontantersättning varit kopplad till Koncernens finansiella resultat och utveckling i syfte att främja Koncernens strategi och uppmuntra agerande som ligger i Koncernens långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats. Målen för 2022 har varit kopplade till Intäkter (25%), Rörelseresultat (30%) och Orderingång (35%) för Obducat koncernen samt Obducat ABs aktiekursutveckling (10%).

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

Årlig förändring	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	RR 2022
Ersättning till ledande befattningshavare (Tkr)						
Patrik Lundström (Verkställande direktör och Koncernchef) ¹	2 520 (-0,4%)	2511 (-4,1%)	2409 (+1,9%)	2455 (+13,2%)	2779 (+8,0%)	3002
Koncernens Rörelseresultat (Mkr)	-50 914 (+18,7%)	-41 411 (+69,5%)	-12 615 (-10,3%)	-13 918 (-62,0%)	-22548 (+52,5%)	-10717

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

Under Coronapandemin 2020 och 2021 implementerade Obducat korttidsarbete med reducerad lön inom ramen för det stödprogram som administrerades av Tillväxtverket. Även om Obducats ledning inte reducerade sin arbetstid så reducerade ledningen frivilligt sin lön solidariskt med övrig personal under den tid som korttidsarbete pågick. Denna frivilliga lönereduktion påverkar siffrorna i Tabell 2 ovan. I nedan Tabell 3 har den faktiska lönereduktionen återlagts för att ge en mer representativ bild av ersättningsutvecklingen under dessa år.

Tabell 3: Förändringar i ersättningar och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) justerat med återläggning av frivillig lönereduktion under övrig personals korttidsarbete. (belopp i tusen kronor (Tkr)).

Årlig förändring	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	RR 2022
Ersättning till ledande befattningshavare (Tkr)						
Patrik Lundström (Verkställande direktör och Koncernchef) ¹	2 520 (-0,4%)	2511 (-4,1%)	2409 (+5,9%)	2551 (+10,4%)	2816 (+6,6%)	3002
Koncernens Rörelseresultat (Mkr)	-50 914 (+18,7%)	-41 411 (+69,5%)	-12 615 (-10,3%)	-13 918 (-62,0%)	-22548 (+52,5%)	-10717

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