

Ersättningsrapport 2022

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare inom Nedermankoncernen, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under 2022. Inga väsentliga ändringar har under året uppkommit som kräver uppdatering av de av stämman antagna riktlinjerna.

Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning Regler om ersättning till ledande befattningshavare.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 (Personal) på sidorna 107 - 109 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 88 - 89 i årsredovisningen för 2022.

Riktlinjerna för ersättning omfattar inte styrelsearvode enligt 8:23a ABL eller emissioner eller överlåtelser som beslutas enligt 16 kap ABL (s.k. LEO-lagen). Styrelsearvodearvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 109 i årsredovisningen för 2022.

UTVECKLING UNDER 2022

Verkställande direktören sammanfattar Nedermankoncernens övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4 - 15 i årsredovisningen för 2022.

NEDERMANS ERSÄTTNINGSRIKTLINJER: TILLÄMPNINGSSOMRÅDE, ÄNDAMÅL OCH AVVIKELSER

Framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kva-

lificerade medarbetare. Målsättningen med Nedermans riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare är därför att erbjuda konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter:

- Grundlön (fast lön)
- Kortsiktig rörlig ersättning
- Långsiktig rörlig ersättning (Aktierelaterat incitamentsprogram)
- Pensioner och andra förmåner

Kortsiktig rörlig ersättning ska vara kopplad till förutbestämda, väldefinierade och mätbara finansiella kriterier. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av kortsiktig rörlig ersättning ska mätas under en period om ett år. Kriterierna för rörlig ersättning baseras på Nedermankoncernens resultat per aktie och hållbarhetsmål som är kopplade till verksamheten. Rörlig ersättning kan även vara kopplad till individuella kriterier. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna finns på sidorna 90 - 91 i årsredovisningen för 2022. 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. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Revisorernas yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.nedermangroup.com/bolagsstyrning.

Totalersättning till verkställande direktören under 2022 Tkr								
Ersättningen avser under året kostnadsförd ersättning								
Befattningshavarens namn, position	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning	
	Grundlön*	Andra förmåner	Kortsiktig	Långsiktig**			Fast ersättning	Rörlig ersättning
Sven Kristensson, Verkställande direktör och koncernchef	5 452	188	2 009	1 747	1 771	11 167	66%	34%

*Inklusive semesterersättning om 76 TSEK.

**Förenad med villkor att förvärva aktier och/eller optioner i Nederman

AKTIERELATERAT INCITAMENTSPROGRAM

Nederman har inrättats ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram. Programmet har föreslagits till och beslutats av bolagsstämman vartannat år, och beslutades senast vid årsstämman 2021 och omfattas därför inte av dessa riktlinjer men ska ändå ses som del i andemeningen av dem. För mer information hänvisar vi till not 8 på sidan 107 i årsredovisningen för 2022.

TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning är utformade så att de ska främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, och eftersom Nedermans affärsstrategi är att vara "the Clean Air Company" genom att skydda människor, planeten och produktion från de skadliga effekterna av industriella processer, kommer kriterierna för rörlig ersättning, vilka är kopplade till försäljningen av bolagets lösningar och tjänster inom industriell luftrening, oundvikligen att främja bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet. Prestationskriterierna för 2022 baseras på Nedermankoncernens resultat per aktie och på reduktion av koldioxidutsläpp och energiintensitet i produktionen. Prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar, trots att de uttrycks i finansiella termer. Under det rapporterade räkenskapsåret har verkställande direktören uppnått prestationskriteriet vilket innebär att 80,5% i rörlig ersättning har utfallit.

JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT

Förändringar i ersättning och bolagets resultat		
Tkr	2022	2021
Ersättning till verkställande direktören	11167	9010
Omsättning Nedermankoncernen	5179000	4042000
Rörelseresultat Nedermankoncernen	480000	459000
Genomsnittlig ersättning baserat på medelantal anställda	661	568
Medelantal anställda	2288	2154