

Ersättningsrapport Eniro Group AB 2021

Introduktion	1
Utveckling under 2021	1
Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser	1
Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (KSEK)*	2
Aktiebaserad ersättning	2
Tillämpning av prestationskriterier	
Bonusprogram 1 VD Årlig bonus	2
Bonusprogram 2 (STIP)	3
Tabell 2 – Verkställande direktör prestation under det rapporterade räkenskapsåret: VD bonusprogram (KSEK)	3
Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (KSEK)	4

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Eniro Group AB (publ), antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not Anställda och personalkostnader i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas även denna i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt VD ord i årsredovisningen 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en 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. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavares långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjer finns tillgänglig på <https://www.enirogroup.com/bolagsstyrning/bolagsstaemmor/>.

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. Däremot har felaktig belopp erlagts vid pensionsavsättning 2021 om ca 267 tkr, vilket kommer att krediteras Eniro före årsstämman 2022.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (KSEK)*

Namn och position	Grundlön **	Andra förmåner ***	Rörlig ettårig ersättning ****	Rörlig flerårig ersättning *****	Extra ordinära poster	Pensionskostnad *****	Totalersättning	Andelen fast resp. Rörlig ersättning***** *
Magdalena Bonde VD ¹	2 016	4	870			562	3 452	75/25
Robert Puskaric VD ²	1 409	4	945			494	2 852	67/33

* Inkluderar kostnadsförda ej utbetalda ersättningar

** Grundlön inkl semesterersättning

*** Övriga förmånens total kostnader (helst med referens på typ av förmån)

**** Enligt program beskrivna kostnadsförda ej utbetalda

***** Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2021. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

***** Pensionskostnader (den premiebestämda) som i sin helhet avser grundlön och är till fullo redovisad som fast ersättning

***** Andel fast ersättning/ andel rörlig ersättning

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har inte i dagsläget aktierelaterade incitamentsprogram.

Tillämpning av prestationskriterier

Bonusprogram 1 VD Årlig bonus

Verkställande direktör har ett program avseende rörlig bonus som avser ökning av koncernens intäkter och justerade EBITDA (rörelseresultat före avskrivningar och nedskrivningar, finansnetto och skatter samt före IFRS justering och justering för jämförelsestörande poster) jämfört med föregående år.

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens 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 2021 beaktats.

Utöver den fasta lönen har VD från och med räkenskapsåret 2021, möjlighet att erhålla en resultatbaserad bonusersättning på upp till 840 000 kronor per år. Bonusersättningen är inte pensionsgrundande och inte semesterlönegrundande.

¹ 2021-01-01 t.o.m 2021.09.17

² 2021-07-01 t.o.m 2021.12.31

För 2021 ska bonusersättning utgå med 90 % baserat på koncernens intäkter och med 10 % baserat på justerad EBITDA.

För att erhålla bonusersättning ska årsstämman 2022 fastställa koncernens intäkter och justerad EBITDA för verksamhetsåret 2021.

Bonusprogram 2 (STIP)

Vidare har VD erbjudits ett kortsiktigt incitamentsprogram som ersättning för aktierelaterade program.

Programmet startade kvartal 4 2020 och omfattar 2021 eller tills aktierelaterat program presenteras. Bonusersättningen är inte pensionsgrundande och inte semesterlönegrundande

Prestationskriteriet justerad EBITDA har satts för att främja bolagets arbete med att effektivisera organisationen och nå hälsosamma lönsamhetsnivåer. Programmet avräknas per kvartal.

En rak trappa från 9,0 % justerad EBITDA upp till maximalt 14 % justerad EBITDA. Ingen bonus utbetalas förrän justerad EBITDA är över 9,0 %.. Total maximal bonus under ett år om varje kvartal når maximal bonus är därmed 1.5 MSEK, arbetsgivaravgifter tillkommer och betalas av bolaget. Utbetalning av bonusersättning enligt ovan villkoras av att justerad EBITDA efter bokförd bonusersättning plus sociala avgifter inte understiger den uppnådda procentsatsen för bonusen, dvs 9 % - 14 %.

Tabell 2 - Verkställande direktör prestation under det rapporterade räkenskapsåret: VD bonusprogram (KSEK)

Befattningshavarens namn och titel	Utfall	Utfall J/N	Tilldelning exkl sociala avgifter (TSEK)
Magdalena Bonde (VD)³			
Bonusprogram 1 (Årlig bonus)			
Kriterium 1 Koncernens utfall intäkter 2021 > BU 2021 Relativ viktning: 90%	838 MSEK	JA	378
Kriterium 2 Justerad EBITDA (CM4) > 12,5 % av koncernens intäkter 2021. Relativ viktning: 10%	13,1%	JA	42
Bonus program 2 (STIP)			
Justerad EBITDA (CM4) per kvartal	Q1, 10,0% Q2, 15,4%	JA JA	75 375
Summa			870

³ 2021-01-01 t.o.m 2021-09-17

Befattningshavarens namn och titel	Utfall	Utfall J/N	Tilldelning exkl sociala avgifter (TSEK)
Robert Puskaric (VD)⁴			
Bonusprogram 1 (Årlig bonus)			
Kriterium 1 Koncernens utfall intäkter 2021 > BU 2021 Relativ viktning: 90%	838 MSEK	JA	378
Kriterium 2 Justerad EBITDA (CM4) > 12,5 % av koncernens intäkter 2021. Relativ viktning: 10%	13,1%	JA	42
Bonus program 2 (STIP)			
Justerad EBITDA (CM4) per kvartal	Q3, 22,0% Q4, 10,4%	JA JA	375 150
Summa			945

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	RR4 vs RR5 (2016)	RR3 vs RR4 (2017)	RR2 vs RR3 (2018)	RR1 vs RR2 (2019)	RR vs RR1 (2020)	RR2021 EBITDA
Koncernens RR (EBITDA) vs föregående år ändring i kr samt ändring i %.	+428 (+11,7%)	+226 (-47,2%)	+206 (-8,8%)	+76 (-63,1%)	+134 (+76%)	+133 (-0,7%)
EBIT vs föregående år ändring i kr samt ändring i %	-664 (+35,5%)	+14 (+102,1%)	-513 (-3764,3%)	-396 (+22,8%)	-595 (-50,3%)	-97 (-83,7%)
Förändring i ersättning till VD *	+5,4 (-21,7%) (inkl avg.verderlag tidigare VD 17,0 MSEK)	+4,2 (-22,2%)	+5,4 (+28,6%)	+4,0 (-25,9%) (inkl avg.verderlag tidigare VD 6,4 MSEK)	+4,5 (+12,5%)	+6,6 (+46,7%)
Genomsnittlig ersättning baserat på	+0,544 (-3,2%)	+0,560 (+2,9%)	+0,493 (-12,0%)	+0,715 (+45,0%)	+0,631 (-11,7%)	+0,636 (+0,8%)

⁴ 2021-07-01 t.o.m 2021-12-31

antal heltidsekvivale nter anställda i bolaget **						
--	--	--	--	--	--	--

* Totalbelopp fast, rörlig, pension och övrigt från tabell ovan

** Exklusive medlemmar i koncernledningen (om man endast tar modern annars ska de med). Hela lönekostnaden inkl förmåner / antal FTE i snitt (se ÅR)