MSAB - Ersättningsrapport 2022

# Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Micro Systemation AB (publ), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 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 8, ”Löner, andra ersättningar och sociala kostnader finns i årsredovisningen för 2022. Information om riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare avseende 2022 finns i Bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, och redovisas i årsredovisningen för 2022.

# Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i VD ordet i årsredovisningen för 2022.

# Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Bolagets affärsstrategi är att leverera produkter och lösningar för att utvinna digital information som skapar säkra och pålitliga resultat för olika rättsvårdande myndigheter. MSAB:s produkter och lösningar används av polis, militär, underrättelsetjänst och andra myndigheter i mer än 100 länder över hela världen, med syftet att förebygga och klara upp brott, samla in underrättelser, undersöka bedrägerier och bekämpa korruption. Detta innebär att bolaget med sina lösningar eftersträvar att skapa ett mer rättssäkert samhälle där fler brott uppklaras och förhindras, vilket i sin tur innebär att bolagets hela existens är ett stort bidrag till ett hållbart samhälle. Då bolaget i allt väsentligt utvecklar en mjukvara är påverkan på miljön begränsad men där styrelsen vinnlägger sig om att bolaget följer de miljökrav på de olika marknader som bolaget verkar på.

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 lön i form av incitament baserat på prestationsmål, pensionsförmåner och andra förmåner.

Den rörliga kontantersättningen som omfattas av riktlinjerna syftar till att främja bolagets lönsamhet, affärsstrategi och långsiktiga intressen. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska huvudsakligen vara baserade på resultat före finansnetto (EBIT) och individuella mål Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt den avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören.

Den rörliga kontantersättningen till verkställande direktören får uppgå till högst 100 procent av den fasta årliga kontantlönen.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner vara premiebestämda enligt ITP 1. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Andra förmåner får innefatta bl.a. ersättning för tandvård och läkarvård (inklusive medicin), sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får för vd utgå i sedvanligt begränsad omfattning.

Riktlinjerna finns på 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. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [www.msab.com/investerare/bolagsstyrning/.](http://www.msab.com/investerare/bolagsstyrning/.%20) Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna kan bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av ersättningsriktlinjerna).

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (TSEK)\*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Namn befattnings- havare (roll) |  | Fast ersättning | Rörlig ersättning |  |
| Räkenskapsår | Grundlön1 | Andra förmåner2 | Ettårig variabel | Flerårig variabel | Extraordinära ersättningar | Pension3 | Total ersättning | Andel av fast och rörlig ersättning |
| Joel Bollö (Vd) | 2022 | 3 432 |  76 | - | - | - | 544 | 4 052 | 100/0 |

# Aktiebaserad ersättning

# Bolaget har inga aktiva incitamentsprogram.

\* Tabellen redovisar ersättning som är hänförbar och kostnadsförd under 2022.

1 Redovisad grundlön utgår från fast månadslön och semestertillägg. Exklusive eventuell löneväxling.

2 Andra förmåner utgörs främst av bilförmån, drivmedelsförmån och sjukvårdsförmån.

3 Avser premiebestämd pension.

Tillämpning av prestationskriterier

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, inklusive dess hållbarhet. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats. Kriterierna är huvudsakligen baserade på resultat och individuella mål. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontantersättningen till verkställande direktören får uppgå till högst 100 procent av den fasta årliga kontantlönen.

# Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Årlig förändring % | 2018 jft2017 | 2019 jft2018 | 2020 jft2019 | 2021 jft2020 | 2022 jft 2021 | 2022 |
| Ersättning Joel Bollö (VD) | 21% |  11% |  -3% | 3% |  2% | 4 052 |
| Koncernens rörelseresultat (EBIT) | -53% |  -81% | 451% | 55% | -58% | 18 798 |
| Genomsnittlig ersättning för övriga anställda4 | 1% |  -6% |  2% | -7% | 14% | 952 |

4 Inkluderar samtliga anställda (löner, ersättningar, sociala avgifter och pensioner), exklusive övriga ledande befattningshavare.