

MSAB - Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Micro Systemation AB (publ), antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. 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 Aktiemarknadens Självregleringskommittés 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" i årsredovisningen för 2023. Information om riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare avseende 2023 finns i Bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, och redovisas i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i VD ordet i årsredovisningen för 2023.

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 uppklärs 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 50 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 verkställande direktören utgå i sedvanligt begränsad omfattning.

Riktlinjerna finns i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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/. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

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

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (TSEK)*

Namn befattningshavare (roll)	Räken skaps år	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära ersättningar	Pension ³	Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning
		Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Ettårig variabel	Flerårig variabel				
Peter Heuman (VD från och med 1 okt)	2023	825	6	-	-	-	225	1055	100/0
Mikael Falkovén (tf VD 13 mars – 30 september)	2023	1025	32	254	-	-	283	1594	84/16
Joel Bollö (Vd till och med 13 mars)	2023	676	17	-	-	5883 ⁴	142	6718	100/0

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har inga utestående incitamentsprogram. Årsstämman den 11 maj 2023 beslutade att anta ett incitamentsprogram (teckningsoptionsprogrammet 2023/2026:1) för verkställande direktören och övriga ledningspersoner bestående av högst 96 000 teckningsoptioner varav varje teckningsoption berättigade till nyteckning av en aktie av serie B i bolaget. Verkställande direktören och övriga ledningspersoner erbjöds att teckna maximalt 6 000 teckningsoptioner per person men avstod att teckna teckningsoptioner inom ramen för nämnda program.

* Tabellen redovisar ersättning som är hänförlig och kostnadsförd under 2023.

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

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

³ Avser premiebestämd pension.

⁴ Avser lön under uppsägningstid (14 mars-30 juni), förmån, avgångsvederlag (12 månadslöner) och semesterlöneskuld.

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 2023 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 50 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 %	2019 jft 2018	2020 jft 2019	2021 jft 2020	2022 jft 2021	2023 jft 2022	2023
Peter Heuman (VD från och med 1 okt)	ET	ET	ET	ET	ET	1 055
Ersättning Mikael Falkovén (tf VD 13 mars – 30 september)	ET	ET	ET	ET	ET	1 594
Ersättning Joel Bollö (Vd till och med 13 mars)	16%	-6%	1%	2%	66%	6 718
Koncernens rörelseresultat (EBIT)	-81%	351%	55%	-58%	117%	40 871
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda ⁵	-2%	2%	-11%	14%	13%	1 077

⁵ Inkluderar samtliga anställda (löner, ersättningar, sociala avgifter och pensioner), exklusive övriga ledande befattningshavare.