

MSAB - Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Micro Systemation AB (publ), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. 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, på sidorna 43-45 i årsredovisningen för 2020. Information om riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare avseende 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 56-58 i årsredovisningsdokumentet för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, och redovisas i not 8 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 2-3 i årsredovisningen för 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Bolagets affärsstrategi MSAB:s enda fokus är 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 uppkläras 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 basert på prestationsmål, pensionsförmåner och andra förmåner.

Den rörliga kontantersättningen som omfattas av riktlinjerna syftar till att främja bolagets 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 (EBIT) och individuella mål. Denna modell syftar till att förbättra rörelseresultatet och skapa en lönsam tillväxt och främjar således bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen. 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 150 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 sidorna 24 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 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 har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av ersättningsriktlinjerna).

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (TSEK)*

Namn befattnings- havare (roll)	Räkenskapsår	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				
Joel Bollö (Vd)	2020	3 240	110	-	-	-	515	3 865	100/0

Aktiebaserad ersättning

Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram

Den 15:e maj 2018 beslutade årsstämman i MSAB att införa ett långsiktigt incitamentsprogram för bolagets ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner (totalt högst 20 personer). Deltagarna ska erbjudas att mot marknadsmässigt vederlag (fastställt enligt den s.k. Black & Scholes-metoden) teckna teckningsoptioner som ger rätt att under tiden från och med den 1 juni 2021 till och med den 31 augusti 2021 teckna nya aktier av serie B i bolaget till en kurs motsvarande 130 procent av den genomsnittliga volymvägda betalkursen för bolagets aktier av serie B under perioden 16 maj till och med 29 maj 2018. Det maximala antalet teckningsoptioner som en enskild deltagare kommer att erbjudas ska inte överstiga 40 000. Inga teckningsoptioner i detta optionsprogram har tecknats av verkställande direktör.

* Tabellen redovisar ersättning som är hänförlig och kostnadsförd under 2020.

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.

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 2020 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 150 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 genomsnittlig förändring	2016 jft 2015	2017 jft 2016	2018 jft 2017	2019 jft 2018	2020 jft 2019	2020
Ersättning Joel Bollö (Vd)	3%	16%	21%	11%	-3%	3 865
Koncernens rörelseresultat	7%	25%	1%	1%	1%	310 057
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda ⁴	6%	7%	1%	-6%	2%	871

⁴ Inkluderar samtliga anställda, exklusive övriga ledande befattningshavare.