

Ersättningsutskottets redovisning av utvärdering av ersättningar

BAKGRUND OCH SYFTE

Styrelsen för Stockwik Förvaltning AB (publ), org. nr 556294-7845, ("Stockwik") ska enligt Svensk kod för bolagsstyrning ("Koden") inrätta ett ersättningsutskott, vilket också har skett.

Ett fungerande incitamentssystem är ett viktigt instrument för Stockwik när det gäller att behålla en kompetent organisation, vilket i sin tur är en förutsättning för att Stockwik ska uppnå sina affärsmässiga mål. Stockwiks ersättningsstruktur, ersättningsnivåer och incitamentsprogram till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i koncernledningen följs upp och utvärderas av ersättningsutskottet och styrelsen löpande och formella beslut fattas minst årligen.

ERSÄTTNINGSGRUPPEN

Styrelsen för Stockwik har utsett ett ersättningsutskott bestående av styrelseledamöterna Rune Rinnan och Olof Nordberg (ordförande).

OBEROENDE

Ledamöterna i ersättningsutskottet är oberoende i förhållande till bolaget och koncernledningen, d.v.s. bolagsledningen, vilken består av verkställande direktören och CFO.

ERSÄTTNINGSGRUPPENS UPPGIFTER OCH RIKTLINJER

Enligt Koden ska ersättningsutskottet bl.a.;

- bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för koncernledningen,
- följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till koncernledningen, samt
- följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som bolagsstämman enligt lag ska besluta om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Stockwik.

Vid årsstämman den 3 maj 2019 fastställdes följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Förslag

Styrelsen föreslår att årsstämman fastställer följande riktlinjer för bestämmande av ersättning och övriga anställningsvillkor för ledande befattningshavare i koncernen (koncernledningen). Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Med ledande befattningshavare avses, per dagen då denna kallelse offentliggörs, verkställande direktören och ekonomichefen, men detta kan ändras med hänsyn till nyanställningar i koncernen.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Stockwiks strategi går ut på att förvärva och äga välskötta, stabila och lönsamma, mindre, svenska kvalitetsföretag med god lönsamhet. Stockwik ska ta tillvara på de mindre bolagens spetskompetens och erbjuda det stora bolagets trygghet samt utgöra en stabil plattform för portföljbolagen att expandera. Stockwik utgår ifrån tre ledord; rätt människor, rätt värderingar samt rätt företag.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets

långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Stockwik kan erbjuda en total ersättning som är marknadsmässig, konkurrenskraftig och som förmår behålla befintliga medarbetare samt attrahera nya kompetenta medarbetare.

Formerna av ersättning

Ersättningen, som bör variera i förhållande till den enskildes och koncernens prestationer, kan bestå av fast grundlön, rörlig kontant ersättning, eventuella prestations- och aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram, pension och övriga förmåner.

Fast grundlön ska utgöra grunden för den totala ersättningen. Den fasta grundlönen ska vara marknadsmässig och avspegla det ansvar som arbetet medför. Den fasta grundlönen revideras årligen.

Den rörliga kontanta ersättningen ska baseras på koncernens resultattillväxt (EBT) och lönsamhet (EBT). 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 och främja koncernens långsiktiga utveckling. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontant ersättning ska mätas under en period om ett (1) år. Den årliga rörliga kontanta ersättningen kan uppgå till maximalt 100 procent av den fasta grundlönen. Rörlig kontant ersättning ska inte vara pensionsgrundande.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontant ersättning avslutats ska det genomföras en bedömning och sedan fastställelse av i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontant ersättning till verkställande direktören och ekonomichefen. Såvitt avser rörlig kontant ersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

I koncernen har av bolagsstämman inrättats aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska säkerställa ett långsiktigt engagemang för koncernens utveckling, en ökad intressegemenskap mellan deltagaren i programmet och aktieägarna och ska implementeras på marknadsmässiga villkor. Grunden för bolagets aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram utgörs av uppfattningen att lönsamma och hållbara aktiviteter har en positiv långsiktig effekt på aktiekursen. Programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Programmen uppställer krav på egen investering. För mer information om utestående program, se bolagets hemsida www.stockwik.se.

Pension, sjukförmåner och andra liknande förmåner ska följa de regler och den praxis som gäller på marknaden. För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 24 procent av den fasta årliga kontantlönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontant ersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 24 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Andra förmåner får innefatta bl.a. sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Upphörande av anställning

Verkställande direktören ska iaktta en uppsägningstid om 6 månader vid egen uppsägning samt har rätt till en uppsägningstid om högst 6 månader vid uppsägning från bolagets sida. Vid uppsägning från bolagets sida har verkställande direktören, utöver lön och övriga anställningsförmåner under uppsägningstiden, rätt till ett avgångsvederlag motsvarande högst 12 månadslöner. Övriga personer i koncernens ledningsgrupp har att iaktta en uppsägningstid om högst 6 månader vid egen uppsägning samt högst 6 månader vid uppsägning från bolagets sida. Ingen övrig person i koncernens ledningsgrupp ska ha rätt till avgångsvederlag.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I ersättningsutskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i koncernledningen, i den mån frågorna rör dem själva.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna ovan, helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Om sådan avvikelse sker, ska information om detta presenteras i ersättningsrapporten inför nästkommande årsstämma.

Det finns inga tidigare beslutade rörliga ersättningar som inte har förfallit till betalning.

ERSÄTTNINGAR

Rörlig kontantlön

Stockwik har för närvarande ingen kontant rörlig ersättning till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare i koncernledningen.

Teckningsoptionsprogram (LTI 2016/2019)

Vid årsstämman den 27 april 2016 emitterades ett antal teckningsoptioner till ledande befattningshavare. Omräknad teckningskurs efter sammanläggningen uppgick till 47 kronor per aktie. Eftersom aktiekursen understeg denna teckningskurs, förföll samtliga teckningsoptioner utan att någon ledande befattningshavare utnyttjade någon teckningsoption.

Teckningsoptionsprogram (LTI 2019/2022)

Vid årsstämman den 3 maj 2019 emitterades sammanlagt 160.000 teckningsoptioner till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i koncernledningen (noteras att incitamentsprogrammet över riktades till portföljbolagschefer samt nyckelpersoner). Erbjudandet fulltecknades i sin helhet och samtliga teckningsoptioner har förvärvats. Perioden för teckning av aktier löper från och med den 6 maj 2022 till och med den 6 november 2022. Löptiden är således längre än tre (3) år från emissionstillfället. Varje aktie kan tecknas till en teckningskurs om 23,50 kronor.

Deltagarnas rätt att förvärva teckningsoptionerna har differentierats med hänsyn till ställning, ansvar och arbetsprestation. Mot denna bakgrund har deltagarna delats upp i fyra (4) olika kategorier enligt nedan.

- Kategori 1; den verkställande direktören
- Kategori 2; ekonomichef
- Kategori 3; portföljbolagschefer
- Kategori 4; nyckelpersoner

Principen för tilldelning av teckningsoptioner till deltagarna har varit enligt nedan.

- Kategori 1 tilldelas 40 procent av antalet teckningsoptioner
- Kategori 2 tilldelas 20 procent av antalet teckningsoptioner
- Kategori 3 tilldelas 20 procent av antalet teckningsoptioner

- Kategori 4 tilldelas 20 procent av antalet teckningsoptioner

För det fallet att inte samtliga deltagare utnyttjat sin rätt att förvärva erbjudna teckningsoptioner har övriga deltagare, som anmält sitt intresse av att förvärva ytterligare teckningsoptioner med subsidiär förvärvsrätt, erbjudits att förvärva återstående teckningsoptioner.

Deltagarna har förvärvat teckningsoptionerna till, vid punkten för förvärv, marknadsvärdet beräknat enligt en oberoende extern värdering med tillämpning av Black & Scholes optionsvärderingsmodell. För de teckningsoptioner som överlåtits till deltagarna har deltagarna således betalat en premie per teckningsoption, vilken motsvarat marknadsvärdet för teckningsoptionerna per förvärvsdatum enligt Black & Scholes optionsvärderingsmodell.

Fullt utnyttjande av de teckningsoptioner som emitterats inom ramen för incitamentsprogrammet innebär en utspädning om högst 3,88 procent av det totala antalet utestående aktier och röster.

Incitamentsprogrammen beräknas inte medföra några kostnader av betydelse för bolaget.

Utnyttjande av teckningsoptioner tillför bolagets kassa likvida medel motsvarande den totala emissionslikviden för tecknade aktier samt att bolagets aktiekapital och fria egna kapital ökar, vilket får en positiv effekt på bolagets soliditet.

Hänvisningar

För löner, andra ersättningar, sociala kostnader, pensioner och likande förmåner, se relevant not i årsredovisningen för 2019.

UTVÄRDERING AV ERSÄTTNINGAR

Ersättningsutskottet har följt och utvärderat ersättningar till ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet har även följt och utvärderat tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om och gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Ersättningsutskottet anser att;

- riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare inte har överskridits under räkenskapsåret 2019, samt
- bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer är marknadsmässiga utifrån Stockwiks nuvarande verksamhet och ändamålsenliga.

* * * * *

Täby, april 2020

STOCKWIK FÖRVALTNING AB (PUBL)

Ersättningsutskottet