



Styrelsens ersättningsrapport för 2021/2022

(för godkännande på Svolders årsstämma 17 november 2022)

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Svolder AB (publ) ("Bolaget" eller "Svolder"), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under verksamhetsåret 2021/2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Till följd av bolagets ringa antal anställda och enkla organisationsstruktur har styrelsen konstaterat att endast verkställande direktören ska betraktas som ledande befattningshavare i bolaget.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare framgår av not 2–4 och 7 på sidorna 77–79 i årsredovisningen för 2021/2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021/2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 65 samt i not 2 (Ersättning till styrelseledamöter och VD) på sidan 77 i årsredovisningen för 2021/2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 2 på sidan 77 samt i tabell på sidan 64 i årsredovisningen för 2021/2022.

Svolder har inga utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Svolders utveckling under verksamhetsåret 2021/2022

En sammanfattning av bolagets och aktieportföljens utveckling under verksamhetsåret framgår av årsredovisningen 2021/2022 sidorna 4 och 67–69 samt av VD-ordet sidorna 8–11.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera, långsiktigt motivera och behålla kompetenta medarbetare som både på kort och lång sikt skapar aktieägarvärde. För att uppnå detta är det viktigt att kunna erbjuda konkurrenskraftiga villkor. Bolagets ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer för ledande befattningshavare ska var marknadsmässiga och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen inom ramen för bolagets "incitamentsprogram" syftar till att uppnå ökad intressegemenskap mellan deltagande medarbetare och bolagets aktieägare, belöna långsiktigt goda förvaltningsprestationer samt säkerställa kostnadsmedvetenhet, vilket bolaget bedömer främjar bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Incitamentsprogrammet bygger på huvudprincipen att rätt till ersättning enligt programmet förutsätter en relativt Carnegie Small Cap Return Index (CSRX) positiv utveckling av bolagets substansvärde mätt över rullande treårsperioder och att ersättningen investeras i aktier i bolaget med en minsta innehavstid om tre år.

Riktlinjerna finns på sidan 65 i årsredovisningen för 2021/2022 samt på www.svolder.se/. Bolaget har under verksamhetsåret 2021/2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Styrelsen har under verksamhetsåret 2021/2022 beslutat om ett avsteg från riktlinjerna i syfte att säkerställa en naturlig och smidig övergång till en ny VD för att därmed tillgodose Svolders långsiktiga intressen och hållbarhet. Avsteget från riktlinjerna avser att avgående VD Ulf Hedlundh erhåller lön jämte pensionsavsättning i 12 månader efter anställningens upphörande, senast den 30 juni 2023. Inga övriga 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.svolder.se/. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Total ersättning till verkställande direktören under 2021/2022 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära ersättningar	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ³⁾
	Grundlön ¹⁾	Andra förmåner	Ettårig ²⁾	Flerårig				
Ulf Hedlundh, VD	2 964	0	3 025	0	0	958	6 947	56/44
¹⁾ Inklusiv semesterersättning								
²⁾ Inom ramen för Svolders incitamentsprogram								
³⁾ Pensionskostnader 958 kSEK, som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning								

Verkställande direktörens prestation, avseende rörlig ersättning, under det aktuella räkenskapsåret

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning inom ramen för bolagets incitamentsprogram om en meravkastning i förhållande till CSRX om fyra procentenheter under en rullande treårsperiod har uppnåtts under räkenskapsåret. Detta innebär att maximal ersättning om 100 procent av lönekostnaden det aktuella året har uppnåtts.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabellen nedan visar information om ersättningen till verkställande direktören, bolagets resultat samt genomsnittlig ersättning till våra medarbetare.

I ett investmentbolag som Svolder, till skillnad från operativa bolag, bör det undvikas att utvärdera bolagets resultat baserat på ett enskilt år, eftersom det nästan uteslutande beror på värdoförändringar av noterade aktier, vilket ger låg förutsägbarhet och hög volatilitet. Det är i stället den långsiktiga förvaltningsprestationen för Svolder som är mest relevant att mäta. För att mäta denna så används substansvärdet av Svolder och andra intressenter. För att beräkna substansvärdets utveckling reinvesteras (omräknad med hänsyn till substansvärdets värdeutveckling) Svolders lämnade utdelning vid utdelningstillfället. Härigenom fås ett mått på hur substansvärdet skulle ha utvecklats om Svolder inte hade lämnat någon utdelning samt att samma metodik används som hos Svolders jämförelseindex, Carnegie Small Cap Return Index (CSRX).

För ytterligare information om bolagets resultat och medarbetarnas ersättning hänvisas till Svolders årsredovisningar.

Ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

	2021/2022	2020/2021	2019/2020	2018/2019	2017/2018
Ersättning till verkställande direktören	6 947 kSEK (+6,4%)	6 527 kSEK (+43,0%)	4 563 kSEK (-25,9%)	6 160 kSEK (+6,8%)	5 769 kSEK (+4,8%)
Koncernens resultat	-1 186 MSEK	3 485 MSEK	690 MSEK	-13 MSEK	345 MSEK
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda	2 661 kSEK (+18,8%)	2 240 kSEK (+54,7%)	1 448 kSEK (-21,5%)	1 845 kSEK (+7,8%)	1 711 kSEK (-15,4%)
Substansvärdeutveckling ¹⁾	-16,9%	95,8%	22,8%	-0,1%	12,5%
Svolder B, Totalavkastning ¹⁾	-27,6%	115,8%	30,9%	7,1%	2,8%
Carnegie Small Cap Return Index (CSRX)	-28,3%	51,6%	21,7%	9,7%	17,2%
SIX Return Index (SIXRX)	-21,0%	46,7%	16,9%	2,8%	14,3%

¹⁾ Inklusiv, vid utdelningstillfället, reinvesterade lämnade utdelningar

Årlig genomsnittlig totalavkastning 5 år, per 2022-08-31

Svolders substansvärde¹⁾	Svolder B, aktiekurs¹⁾	CSRX	SIXRX
17,6%	17,6%	9,7%	11,2%

Stockholm i oktober 2022
Svolder AB (publ)
Styrelsen