Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Sdiptech AB (publ), antagna av årsstämman 2021, implementerades 2021. Rapporten ger även information om ersättning till VD och en sammanställning av bolagets utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 97 - 99 i årsredovisningen 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sidorna 67 - 71 i årsredovisningen 2021.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och framgår av not 6 på sidorna 97 - 99 i årsredovisningen 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8 - 9 i årsredovisningen 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för att framgångsrikt genomföra bolagets affärsstrategi och tillvarata dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. För detta ändamål måste företaget erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets riktlinjer för ersättning gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig total ersättning. Enligt riktlinjerna för ersättning ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast kontant lön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanta ersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan vara individualiserade, kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska utformas för att bidra till företagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att till exempel vara tydligt kopplade till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 62 - 63 i årsredovisningen 2021. Bolaget har under 2021 följt de av bolagsstämman antagna gällande ersättningsriktlinjerna. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och inga avsteg från förfarandet för genomförande av riktlinjerna har gjorts. Revisionsberättelsen om bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på https://www.sdiptech.se/general-meetings/2022-annual-general-meeting. Ingen ersättning har återkrävts. Utöver ersättningar som omfattas av riktlinjerna för ersättning har bolagsstämmorna beslutat att genomföra långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Total VD ersättning 2021 (kSEK)*

VD	Fast ersättning		Variabel ersättning	Pensions-kostnader	Total ersättning	Proportion av fast och variabel ersättning***
	Fast lön*	Andra förmåner**	Ett-årig rörlig			
Jakob Holm	SEK 3,880k	SEK 6k	SEK 1,014k	SEK 810k	SEK 5,710k	82/18

* inklusive semesterersättning om 443 kSEK
** Tjänstebil, vård och hälsa
*** Pensionskostnader, som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget har implementerat långsiktiga incitamentsprogram för koncernens anställda. Årsstämmor som hölls i februari 2018 respektive maj 2021 beslutade att införa incitamentsprogram för anställda baserat på teckningsoptioner. Under 2018 utkom tre olika serier med en löptid på tre, fyra respektive fem år och 2021 utkom en serie med en löptid på tre år. Av dessa hade teckningstiden för en serie löpt ut och tre serier fanns kvar per den 31 december 2021, med en löptid till år 2022, 2023 respektive 2024. Varje teckningsoption berättigar innehavaren att teckna en stamaktie av serie B till en förutbestämd teckningskurs. Rätten att utnyttja teckningsoptionerna för teckning av aktier kräver att deltagaren är anställd i koncernen vid utnyttjandetiden.

Den återstående serien 2018/2022, hade 216 100 teckningsoptioner utestående, serien 2018/2023 hade

192 000 teckningsoptioner utestående och serien 2021/2024 hade 342 481 teckningsoptioner utestående, per den 31 december 2021. I mars 2021 löpte serien 2018/2021 ut och alla de 222 100 utestående teckningsoptionerna utnyttjades. Det totala antalet utgivna teckningsoptioner, 972 681 teckningsoptioner, motsvarar en utspädning om cirka 2,75 procent av det totala antalet stamaktier av serie A och serie B per den 31 december 2021 och cirka 1,82 procent av det totala antalet röster i Bolaget som stamaktierna av serie A och serie B representerar (baserat på antalet sådana utestående aktier per den 31 december 2021).

Teckningskursen för nya B-aktier som tecknas genom Teckningsoptioner ska vara lika med ett belopp som motsvarar viss procent av det volymvägda genomsnittet av den noterade kursen som betalats för B-aktien på Nasdaq Stockholm (eller annan motsvarande handelsfacilitet eller reglerad marknad som Bolagets aktier handlas på) vid tidpunkten för utfärdandet av teckningsoptionerna. Teckningskursen motsvarar 140 % av B-aktiens kurs (för serie 2018/2021) vid emissionstillfället för teckningsoptionerna och 157 % respektive 176 % för serierna 2019/2022 och 2018/2023. För serie 2021/2024 var teckningskursen 126 % av B-aktiens kurs.

Tabell 2 – Teckningsoptionsprogram (verkställande direktören)

VD	Serie	Investerings-tillfälle	Lösenperiod	Lösenpris SEK B-aktie	Antal per 31 dec 2020	Antal optioner köpta	Antal optioner lösta	Antal per 31 Dec 2021
Jakob Holm	2018/2021	Mars 2018	Feb/Mar 2021	59,80	63.000	0	63.000	0
	2018/2022	Mars 2018	Feb/Mar 2022	67,10	63.000	0	0	63.000
	2018/2023	Mars 2018	Feb/Mar 2023	75,20	63.000	0	0	63.000
	2021/2024	Juni 2021	Jun - Nov 2024	463,00	0	50.000	0	50.000
Totalt					189.000	50.000	63.000	176.000

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. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 3 – VDs prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

VD	Beskrivning av kriteria	Relativ vikt	Resultat av kriteria	Faktisk ersättning
Jakob Holm	Organisk vinsttillväxt	1/3	EBITA* +8.1%	SEK 338k
	Förvärvad vinst, “runrate”	1/3	SEK 158m	SEK 338k
	Strategiska projekt	1/3	100%	SEK 338k
Totalt		100%	100%	SEK 1,014k

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RÅ) (kSEK)

	RÅ 2017 vs 2016	RÅ 2018 vs 2017	RÅ 2019 vs 2018	RÅ 2020 vs 2019	RÅ 2021 vs 2020	RÅ 2021
VD ersättning	SEK+200k/+18%	SEK+385k/+30%	SEK+533k/+32%	SEK+1.394k/+63%	SEK+2.098k/+37%	SEK 5.710k
Koncernresultat (EBITA*)	SEK+12m/+11%	SEK+55m/+45%	SEK+85m/+48%	SEK+85m/+32%	SEK+162m/+47%	SEK 509m
Koncernresultat (EBIT)	SEK+46m/+41%	SEK-13/-8%	SEK+78m/+55%	SEK+89m/+40%	SEK+54m/+17%	SEK 364m
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** I moderbolaget	1,6	1,7	1,5	1,9	2,3	3,5

) EBITA är koncernens operativa resultat och motsvarar EBITA före förvärvskostnader, avyttringskostnader och resultat från omvärdering av villkorade köpeskillingar samt före förvärvsrelaterade av- och nedskrivningar av immateriella tillgångar samt jämförelsestörande poster såsom resultat från avyttringar
**) inklusive ledning, men exklusive VD