

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare inom Latourkoncernen, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. Inga väsentliga ändringar har uppkommit som kräver uppdatering av de av stämman antagna riktlinjerna.

Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättning till ledande befattningshavare*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 10 (Personal) på sidorna 94 – 95 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidan 122 i årsredovisningen för 2022.

Riktlinjerna för ersättning omfattar inte styrelsearvode enligt 8:23a ABL eller emissioner eller överlåtelser som beslutas enligt 16 kap ABL (s k LEO-lagen). Styrelsearvodearvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 94 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar Latourkoncernens övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8 – 11 i årsredovisningen för 2022.

Latours 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 och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare utges på marknads- och konkurrensmässiga villkor och får bestå av följande komponenter:

- grundlön (fast kontantlön)
- kortsiktig rörlig ersättning (Short Term Incentive "STI")
- långsiktig rörlig ersättning (Long Term Incentive "LTI")
- pension och övriga förmåner

De rörliga kontanterersättningarna (STI och LTI) ska vara kopplade till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna finns på sidorna 78 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 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.latour.se/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (TSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen Fast resp. Rörlig ersättning
	Grundlön**	Andra förmåner	STI			
Johan Hjertonsson (VD)	10 815	107	8 500***	3 558	22 980	47/37

* Avser under året kostnadsförd ersättning.

** Inkluderar förändring av semesterlöneskuld som uppgår till 615 tkr.

*** 2 500 tkr av rörlig ersättning är förenad med villkor att förvärva aktier och/eller optioner i Latour.

Aktiebaserad ersättning

Latour har sedan 2009 inrättat årliga långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i form av köptionsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av de av stämman beslutade riktlinjerna men skall ändå ses som en del i andemeningen av dem. För mer information om dessa program, se respektive års kallelse till årsstämma. För mer information hänvisar vi till not 10 på sidan 95 i årsredovisningen för 2022.

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 långsiktigt hållbara intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats. De valda prestationskriterierna för år 2022 baseras på EBIT för den helägda industrirörelsen, där den rörliga ersättningen till den verkställande direktören gynnas av såväl organisk som förvärvad tillväxt, vilket går hand i hand med bolagets strategi att förvärva och utveckla bolag med hållbara förtecken. Prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar, trots att de uttrycks i finansiella termer. För att ytterligare likrikta den verkställande direktörens långsiktiga intresse med bolagets långsiktiga intresse förvärvar verkställande direktören köptioner i bolaget, för en i förväg bestämd ersättning som går utanför grundlönen.

Under det rapporterade räkenskapsåret har verkställande direktörens prestation bedömts väl uppfylla de ställda kriterierna och ersättningsutfallet för rörlig ersättning uppgår till 8 500 TSEK, varav 2 500 TSEK är förenad med villkor att förvärva aktier och/eller köptioner i Latour.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat räkenskapsåret 2022*

	2022	2021	2020
Ersättning till verkställande direktören (Tkr)	10 815	8 837	8 690
Omsättning helägda industrirörelsen (Mkr)	22 611	18 280	14 783
EBIT helägda industrirörelsen (Mkr)	3 194	2 663	2 117
Latourkoncernens substansvärde (Mkr)	101 707	137 845	98 024
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen (Tkr)	512	480	490
Antal anställda i koncernen	8 375	7 684	6 262

* Tabellen inkluderar år 2022, 2021 samt 2020, då reglerna tillämpades för första gången.