

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för GARO AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade 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 7 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 76-79 i GAROs årsredovisning för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 120-124 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidorna 76-77, i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-9 i årsredovisningen för 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

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 kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad 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, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 78-79 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.garogroup.se/sv/bolagsstyrning under fliken för årsstämman 2023. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna beslutade årsstämman 2022 att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram.

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

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning****
Patrik Andersson (VD)	2 019	128	0	[0]	N/A	667	[2 814]	[100]/[0]

* Tabellen redovisar ersättning som belöper år 2022. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den intjänats under 2022 i enlighet med vad som anges i kolumn 3 i Tabell 3 trots att utbetalning inte har gjorts.

** Inklusive semesterersättning, semesterdagar, arbetstidsförkortning

*** Bilförmån

**** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

GARO har under 2022 haft ett utestående teckningsoptionsprogram till ledande befattningshavare inom koncernen, serie 2022/2025. Avsikten med programmet är att på ett enkelt sätt erbjuda ledande befattningshavare möjlighet att ta del av en värdetillväxt som är relaterad till GAROs gemensamma mål och de strategiska initiativ som ska prioriteras inom koncernen. Teckningsoptionsprogrammet omfattar fem (5) ledande befattningshavare (inklusive den verkställande direktören). Teckningsoptionerna förvärvades av deltagarna under 2022 till ett beräknat marknadspris. Teckning av aktier kan ske under teckningsperioden från och med den 5 juni 2025 till och med den 30 juni 2025 till en initial teckningskurs om 159,04 SEK. Den verkställande direktören förvärvade, inom ramen för teckningsoptionsprogrammet, 20 000 teckningsoptioner i serie 2022/2025 under 2022.

Tillämpning av prestationskriterier för kortsiktig rörlig ersättning

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens kortsiktiga rörliga kontantersättning, som maximalt kan uppgå till två (2) MSEK per år, 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 2022 beaktats. Prestationskriterierna bedöms vidare bidra till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: kortsiktig rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	1	2	3
	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Patrik Andersson (VD)	Rörelseresultat 2022	100 %	a) 152,8 MSEK (0%) b) 0 KSEK

Tillämpning av prestationskriterier för flerårig rörlig ersättning

Utöver grundlön och kortsiktig rörlig kontantersättning kan den verkställande direktören erhålla en extra rörlig kontantersättning motsvarande högst nio (9) månadslöner. Prestationskriterierna för den verkställande direktörens extra rörliga kontantersättning har valts i syfte att främja beslutade strategiska initiativ under 2022–2023. Mätperioden ska således löpa över två räkenskapsår och utvärdering avseende uppfyllelse av kriterier för utbetalning ska ske efter årsstämman 2024.

Tabell 3 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: flerårig rörlig kontanterersättning

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Patrik Andersson (VD)	(Säkerställa successionsordning och struktur inom GARO)	[25%]	a) [0] (0%) b) [0] KSEK
	(Verkställa fördefinierade expensionsmål)	[25%]	a) [0] (0%) b) [0] KSEK
	(Säkerställa fördefinierade produktlanseringar)	[25%]	a) [0] (0%) b) [0] KSEK
	(Säkerställa GAROs kapacitetsbehov över tid)	[25%]	a) [0] (0%) b) [0] KSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören	-400 (- 9,3%)	+2 500 (+64,1%)**	-3 123 (-48,8%)**	278 (+8,5%)	-741 (-21%)	2 814
Konsultarvode till styrelseledamot	- 300 (-43%)	+100 (+2%)	100 (+20 %)	-532 (-89 %)	-68 (-100 %)	0
Koncernens rörelseresultat	+15 700 (+16,0%)	- 1 200 (-1,1%)	+23 600 (+21,0%)	+71 000 (+520%)	- 54 400 (-26%)	152 800
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	+19,9 (+5,3%)	-6,5 (-1,6%)	+40 (+10,3%)	-10,5 (-2,4%)*	34,0 (+6,6%)*	548,7

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

**2019 Inkluderar ersättning under uppsägningstid samt reservation för avgångsvederlag motsvarande 6 månader.

*** Från 1 januari 2021 har anställda inom produktområdet E-mobility flyttats över från GARO AB till det helägda dotterbolaget GARO E-mobility AB.