

## Ersättningsrapport 2021

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Hoist Finance AB (publ) ("**Bolaget**"), antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller också information om ersättning till VD och en sammanfattning av Bolagets aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram, utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns tillgänglig i not 9 (Personalkostnader) i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten som finns tillgänglig i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 i årsredovisningen för 2021.

### Utveckling under 2021

VD har sammanfattat Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse i årsredovisningen 2021.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: Omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Bolagets strategi och tillvaratagande av dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. För att uppnå detta måste Bolaget erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer gör det möjligt för Bolaget att erbjuda en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan vara individuella, kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara designade för att bidra till Bolagets strategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, till exempel genom att vara tydligt kopplade till Bolagets strategi, eller att främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns inkluderade i årsredovisningen för 2021. Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2021, har blivit fullt implementerade. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och inga avvikelser från processen för implementering av riktlinjerna har gjorts. Revisorsyttrandet om huruvida årsstämmans riktlinjer om ersättningar har följts finns tillgängligt via <https://www.hoistfinance.com/sv/om-hoist-finance/bolagsstyrning/bolagsstamma/2021/>. Ingen ersättning har återkrävts. I tillägg till ersättningen som täcks av ersättningsriktlinjerna, har Bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i form av aktiebonusplaner.

## Totalersättning till verkställande direktören under 2019, 2020 och 2021 (SEK)

Namn (befattning)	Finansiellt år	1 Fast ersättning		2 Rörlig löneandel		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad***	5 Total ersättning	6 Andelen fast respektive rörlig ersättning
		Grundlön brutto	Andra förmåner*	Ettårig**	Flerårig**				
Per Anders Fasth (VD)	2021	9 150 384****		0	0	0	7 000	9 157 384	100/0
Klaus-Anders Nysteen (avgående VD)	2021	7 000 000	0	0	0	0	2 231 000	9 231 000	100/0
Klaus-Anders Nysteen (VD)	2020	7 000 000	0	0	0	0	2 108 782	9 108 782	100/0
Klaus-Anders Nysteen (VD)	2019	6 634 080	0	1 061 000	1 592 000	0	1 970 000	11 257 080	76/24

Ersättningen i tabellen motsvarar fullt kalenderår. Per Anders Fasth anställdes 31 maj 2021 och Klaus-Anders Nysteens anställning avslutades 30 maj 2021, med löpande uppsägningstid till den 28 februari 2022.

\* Inga övriga förmåner.

\*\* Rörlig ersättning för 2019 som ej betalades ut pga covid-19-pandemin.

\*\*\* Pensionen är premiebestämd (kolumn 4) och beräknas utifrån grundlönen. Pensionskostnaden ingår i den fasta ersättningen.

\*\*\*\* Grundlön brutto innehåller utfäst pensionspremie som betalas som lön.

### Aktiebaserad ersättning

#### Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Bolaget har implementerat tre aktiebonusplaner (2019, 2020 och 2021) för ledningsgruppen, ledande befattningshavare och ett antal nyckelmedarbetare ("**Aktiebonusplanerna**"). Enligt Aktiebonusplanerna ska 60 procent av den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare som är inkluderade i Aktiebonusplanerna, som ska skjutas upp under tre år, betalas ut som stamaktier i Bolaget. Prestationsmålen för Aktiebonusplanerna baseras på förbättringen av resultat och syftar till att stärka koncernens lönsamhet. Prestationsmålen inkluderar ett finansiellt mål som baseras på avkastning på eget kapital och för 2021 även K/I-talet för Bolaget. Betalning av uppskjuten ersättning genom överföring av bonusaktier är beroende av att deltagaren fortfarande är anställd inom Bolaget. Aktiebonusplanerna för 2019, 2020 och 2021 finns på Bolagets hemsida under fliken för årsstämman 2019, 2020 respektive 2021; <https://www.hoistfinance.com/sv/om-hoist-finance/bolagsstyrning/bolagsstamma/>. Ingen rörlig ersättning har betalats ut under Aktiebonusplanerna, för 2019 på grund av covid-19-pandemin, och för 2020 och 2021 för att de finansiella målen inte uppnåddes.

### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VDs rörliga ersättning har valts för att leverera Bolagets strategi och för att uppmuntra beteende som ligger i Bolagets långsiktiga intresse. I valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kortsiktiga och långsiktiga affärsprioriteringar för 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar ytterligare till hållbarhet och Bolagets värden.

Jämförande information avseende förändring av ersättning och Bolagets resultat

**Förändring i ersättning och Bolagets utveckling över de fyra senast rapporterade finansiella åren (RFY) (SEK)**

	2018	2019	2020	2021
	RFY-2 vs RFY-3	RFY-1 vs RFY-2	RFY vs RFY-1	RFY 2021
Fast ersättning inklusive pension, VD	0	0	0	<b>5 341 807</b>
Fast ersättning inklusive pension, Avgående VD	6 531 000* (31,7%)	8 604 080** (5,8%)	9 108 782 (1,3%)	<b>9 231 000</b>
Mått A Resultat före skatt (MSEK)***	RFY-2: 748 vs RFY-3: 755 (-0,9%)	RFY-1: 82 vs RFY-2: 748 (89%)	RFY: (-39) vs RFY-1: 82 (-148%)	<b>-39</b>
Mått B Avkastning på eget kapital (%)	RFY-2:13 vs RFY-3: 16 (-19%)	RFY-1:(-1) vs RFY-2: 13 (-107%)	RFY: (-5) vs RFY-1: (-1) (-400%)	<b>-5</b>
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen****	426 092 (4%)*****	443 809 (-4%)*****	426 732*****	<b>341 568*****</b>

\* 2018 års ersättning motsvarar 9 månaders anställning för avgående VD. 2021 motsvarar 7 månaders anställning för VD.

\*\* 2019 Exkluderar ej utbetald bonus om 2 653 000 SEK.

\*\*\* Vi har valt att använda Resultat före skatt för att mäta lönsamheten.

\*\*\*\* Exklusive medlemmar i koncernledningen.

\*\*\*\*\* 20211231 FTE's 1544, 20201231 FTE's 1631, 20191231 FTE's 1575, 20181231 FTE's 1556.