

Ersättningsrapport 2020

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Coor Service Management Holding AB (org.nr. 556742-0806) ("Coor") ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till Coors verkställande direktör. Därutöver innehåller rapporten en sammanfattning av Coors utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Information som krävs enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns tillgänglig i noterna 6 och 7 på sidorna 66-72 i bolagets årsredovisning för 2020 ("årsredovisningen 2020").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten, vilken är tillgänglig på sidorna 98-106 i årsredovisningen 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 70 i årsredovisningen 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar Coors övergripande resultat för 2020 i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Coors affärsstrategi och tillvaratagandet bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Coor kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning, vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör. Totalersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar, samt vad gäller en eventuell långsiktig rörlig lön, den värdeutveckling för Coor-aktien som kommer aktieägarna till del. Rörlig kontant lön som omfattas av ersättningsriktlinjerna ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Enligt Coors ersättningsriktlinjer ska ersättningen till ledande befattningshavare bestå av fast lön, eventuell rörlig lön, pension och övriga förmåner. Ersättningsriktlinjerna finns på sidorna 52-53 i årsredovisningen 2020. Bolaget har under 2020 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 bolagets webbplats www.coor.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver ersättning vilken omfattas av ersättningsriktlinjerna har Coors årsstämma beslutat att inrätta långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare, inrättade i bolaget under 2018 och 2019 (LTIP 2018 och LTIP 2019). Utfallet av dessa program är inte pensionsgrundande för deltagarna. Det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet som styrelsen föreslagit inför årsstämman 2021 och eventuella framtida aktierelaterade incitamentsprogram som ska beslutas av bolagsstämman omfattas inte av ersättningsriktlinjerna.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören (SEK)

Tabell 1 nedan visar den totala ersättningen till Coors verkställande direktör under 2020.

Befattningshavarens namn (start/slut)	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning ^G
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig ^E				
AnnaCarin Grandin (VD)*	2020	2 725 668 ^A	31 815 ^C	841 585 ^D	0	0	796 544	4 395 612	81 % / 19 %
Mikael Stöhr (VD)**	2020	4 276 412 ^B	52 899 ^C	0 ^D	0	1 748 989 ^F	1 231 296	7 309 596	100 % / 0 %

Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2020, med undantag för Flerårig rörlig ersättning. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 8 i Tabell 2 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

* VD sedan den 1 augusti 2020.

** VD fram den till 31 juli 2020.

^A Inklusive betald semesterersättning men exklusive ökad/minskad semesterersättningsskuld.

^B Inklusive betald semesterersättning men exklusive ökad/minskad semesterersättningsskuld och utbetalning av ackumulerad semesterersättning vid utgång av anställning (hänförlig till kolumn 3, Extraordinära poster).

^C Bilförmån och sjukvårdsförsäkring.

^D Ettårig rörlig ersättning är hänförlig till rörlig ersättning avseende räkenskapsåret som betalas ut det efterföljande året. Mikael Stöhr deltog inte i något program för rörlig kontantersättning under 2020.

^E Intjänade aktierätter såsom framgår av kolumn 8 i Tabell 2 nedan.

^F Avser betalning av ackumulerad semesterersättning vid utgång av anställning.

^G Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning. Extraordinära poster har för Mikael Stöhr till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Coors årsstämma har antagit två långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTIPs) som för närvarande är utestående (LTIP 2018 och LTIP 2019). Incitamentsprogrammen sträcker sig över tre år och kräver att deltagarna förvärvar eller redan innehar ett visst antal Coor-aktier, så kallade investeringsaktier. Deltagarna är indelade i tre olika kategorier (kategori 1, 2 och 3)¹ med ett på förhand bestämt maxantal aktier för varje kategori. Tilldelning av prestationsaktier sker vederlagsfritt efter intjänandeperioden. Antalet tilldelade aktier skiljer sig åt mellan de olika deltagarkategorierna. Grundkraven för tilldelning av prestationsaktier är att deltagaren har kvarstått i sin anställning i Coor-koncernen under intjänandeperioden och att deltagaren har behållit sina Coor-aktier under samma tidsperiod. Intjänandeperioderna avslutas i samband med att Coor offentliggör sin delårsrapport för första kvartalet 2021 (LTIP 2018) respektive 2022 (LTIP 2019).

Beskrivning av prestationsvillkoren för de långsiktiga incitamentsprogrammen

Utöver anställningsvillkoret baseras tilldelningen av prestationsaktier på ett antal prestationsvillkor. Tilldelningen av aktierätter är beroende av i vilken utsträckning fastställda mål och prestationsvillkor har uppnåtts under den berörda prestationsperioden. Prestationsvillkoren för LTIP 2018 och LTIP 2019 är desamma.

¹ Kategori 1 omfattar Coors verkställande direktör. Kategori 2 omfattar medlemmar av Executive Management Team. Kategori 3 omfattar medlemmar av Top Management Team och andra nyckelpersoner.

Prestationsaktierätterna är indelade i tre serier: Serie A, Serie B och Serie C. Se nedan för en beskrivning av prestationsvillkoren för respektive serie.

Serie A: Utveckling av kundnöjdhetsindex

Om Coors genomsnittliga kundnöjdhetsindex under prestationsperioden är lika med eller understiger miniminivån 64, sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors genomsnittliga kundnöjdhetsindex är lika med eller överstiger maximinivån 68, sker tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.

Serie B: Ackumulerad justerad EBITA-utveckling

Om Coors ackumulerade justerade EBITA-utveckling under prestationsperioden är lika med eller understiger miniminivån, definierad som 10 procent under ackumulerad justerad EBITA enligt Coors affärsplan för den tre-årsperiod som börjar då respektive program startar, sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors ackumulerade justerade EBITA-utveckling procentuellt är lika med eller överstiger maximinivån, definierad som 10 procent över ackumulerad justerad EBITA enligt Coors affärsplan, sker tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.

Serie C: Relativ utveckling av totalavkastningen ("TSR")

Tilldelning av aktier varierar beroende på Coors TSR-utveckling i förhållande till det viktade genomsnittet i en grupp av andra bolag ("Referensgruppen"). Om Coors ackumulerade TSR-utveckling under prestationsperioden är lika med eller understiger det viktade genomsnittsindexet för Referensgruppen (miniminivån), sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors ackumulerade TSR-utveckling är lika med eller överstiger det viktade genomsnittsindexet för Referensgruppen med mer än 6 procentenheter (maximinivån), sker en tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.

Köptionsprogrammet

Utöver de aktierelaterade incitamentsprogram som har beskrivits ovan beslutade årsstämman 2018 att införa ett köptionsprogram, vilken inte utgör ersättning. För varje investeringsaktie som allokerades till LTIP 2018 erbjöds deltagarna i köptionsprogrammet att till marknadspris förvärva 10 köptioner avseende Coor-aktier. Varje köption berättigar innehavaren att förvärva en aktie i Coor under tre utnyttjandeperioder vid programperiodens slut, dock senast den 31 maj 2022. För köptionerna betalades en marknadsmässig premie. Priset per aktie vid utnyttjande av köptionen uppgår till 80,3 kr per aktie. Optionsprogrammet var riktat mot medlemmar av koncernledningen (EMT) och omfattar totalt 320 000 optioner. Köptionerna är fritt överlåtbara och inte villkorade av fortsatt anställning i Coor.

Ersättning till verkställande direktören i aktier

Tabell 2 – Ersättning till verkställande direktören i aktier

Befattningshavarens namn, position	Huvudsakliga villkor för aktierelaterade incitamentsprogram					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
						Ingående balans	Under året			Utgående balans	
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade	8 Intjänade	9 Föremål för prestationsvillkor	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	11 Föremål för inläsningsperiod
AnnaCarin Grandin, VD*	LTIP 2018	2018-2020	26 september 2018	26 april 2021	26 april 2021	14 387	0	0	0	14 387	0
	LTIP 2019	2019-2021	7 juni 2019	April/maj 2022	April/maj 2022	13 750	0	0	13 750	0	0
	TOTALT					28 137	TOTALT 0	TOTALT 0	TOTALT 13 750	TOTALT 14 387	TOTALT 0

Mikael Stöhr, VD**	LTIP 2018	2018-2020	26 september 2018	26 april 2021	26 april 2021	56 634	0	0	0	0	0
	LTIP 2019	2019-2021	7 juni 2019	April/maj 2022	April/maj 2022	54 000	0	0	0	0	0
	TOTALT					110 634	TOTALT 0	TOTALT 0	TOTALT 0	TOTALT 0	TOTALT 0

* VD sedan den 1 augusti 2020.

** VD fram till den 31 juli 2020. Sedan anställningens upphörande har samtliga aktierätter förfallit.

Ersättningsriktlinjernas efterlevnad och tillämpning av prestationsvillkor

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, vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör. Den totala ersättningen till verkställande direktören under 2020 har efterlevt bolagets ersättningsriktlinjer.

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 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt till bolagets värderingar.

I Tabell 3 (a) och (b) nedan beskrivs hur kriterierna för de rörliga kort- och långsiktiga ersättningarna har tillämpats under räkenskapsåret.

Tabell 3 (a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattning shavarens namn, position	1	2	3
	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
AnnaCarin Grandin, VD*	EBITA för Coor-koncernen, maximalt utfall 36 procent av grundlönen. EBITA-budget för 2020 är 580 MSEK. Bonus utbetalas om resultatet (justerad EBITA) överstiger tröskelvärdet 522 MSEK. Maximal bonus nås om resultatet är minst 638 MSEK. Bonus beräknas linjärt mellan tröskel- och högsta värdet.	60 %	a) EBITA: 556 kSEK b) 686 kSEK * 41,67 % = 286 kSEK
	Nya affärer för Coor-koncernen, maximalt utfall 12 procent av grundlönen. Bonus utbetalas med 1 009 SEK per 1 MSEK i årlig försäljning avseende organiska affärer. Bonus utbetalas med 336 SEK per 1 MSEK i årlig försäljning avseende förvärv.	20 %	a) Organiska affärer 549 MSEK och förvärv 0 MSEK b) 554 kSEK * 41,67 % = 231 kSEK
	Rörelsekapital, maximalt utfall 12 procent av grundlönen. Målet för kassagenerering för Coor-koncernen är 90 procent per år. Bonus utbetalas om kassagenerering för Coor-koncernen överstiger 80 procent. Maximal bonus nås om kassagenereringen är 100 procent. Bonus utbetalas linjärt för kassagenerering mellan 80 och 100 procent.	20 %	a) Kassagenerering: 108 % b) 780 kSEK * 41,67 % = 325 kSEK

* VD sedan den 1 augusti 2020. Rörlig ersättning mottogs endast under 5 månader (5/12 = 41,67 %)

** Mikael Stöhr var VD fram till den 31 juli 2020. Han deltog inte i något program för rörlig kontantersättning under 2020.

Tabell 3 (b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Befattnings havarens namn, position	1	2	3	4
	Programmets namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
AnnaCarin Grandin, VD*	LTIP 2018	Serie A: Om Coors genomsnittliga kundnöjdhetsindex under prestationsperioden är lika med eller understiger miniminivån 64, sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors genomsnittliga kundnöjdhetsindex är lika med eller överstiger maximinivån 68, sker tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.	20 %	a) 68,7 b) 208 kSEK***
		Serie B: Ackumulerade justerad EBITA. Om Coors ackumulerade justerade EBITA-utveckling under prestationsperioden är lika med eller understiger miniminivån, definierad som 10 procent under ackumulerad justerad EBITA enligt Coors affärsplan för treårsperioden som inleds vid starten av respektive program, sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors ackumulerade justerade EBITA-utveckling procentuellt är lika med eller överstiger maximinivån, definierad som 10 procent över ackumulerad justerad EBITA enligt Coors affärsplan, sker tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.	60 %	a) 1 595 513 kSEK b) 625 kSEK****
		Serie C: Relativ utveckling av totalavkastningen. Tilldelning av aktier varierar beroende på Coors TSR-utveckling i förhållande till det viktade genomsnittet i en grupp av andra bolag ("Referensgruppen"). Om Coors ackumulerade TSR-utveckling under prestationsperioden är lika med eller understiger det viktade genomsnittsindexet för Referensgruppen (miniminivån), sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors	20 %	a) 33,2 % b) 208 kSEK***

		ackumulerade TSR-utveckling är lika med eller överstiger det viktade genomsnittsindeket för Referensgruppen med mer än 6 procentenheter (maximinivån), sker tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.		
Mikael Stöhr, VD**	LTIP 2018	Serie A: Utveckling av kundnöjdhetsindex (samma kriterium som för AnnaCarin Grandin)	16,66 %	a) 68,7 %
				b) 0 kSEK
		Serie B: Ackumulerad justerad EBITA-utveckling (samma kriterium som för AnnaCarin Grandin)	66,66 %	a) 1 595 513 kSEK
				b) 0 kSEK
		Serie C: Relativ utveckling av totalavkastningen (samma kriterium som för AnnaCarin Grandin)	16,66 %	a) 33,2 %
				b) 0 kSEK

Datum för intjänande av LTIP 2019 är i april/maj 2022. Prestationsperioden för LTIP 2019 upphör den 31 december 2021.

* VD sedan den 1 augusti 2020.

** VD fram till den 31 juli 2020. Sedan anställningens upphörande har samtliga aktietilldelningar upphört.

*** Baserat på marknadspriset per aktie på balansdagen (72,4 SEK) multiplicerat med antalet förväntade aktierätter per dagen för intjänande (2 877).

Intjänandeperioden löper fortfarande.

**** Baserat på marknadspriset per aktie på balansdagen (72,4 SEK) multiplicerat med antalet förväntade aktierätter per dagen för intjänande (8 633).

Intjänandeperioden löper fortfarande.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste två rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK).

Årlig förändring	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	Ersättning avseende RR
AnnaCarin Grandin, VD*	N/A	-1 389 kSEK (-12 %)	10 549 kSEK
Mikael Stöhr, VD**	+1 264 kSEK (+12 %)	-4 629 kSEK (-39 %)	7 309 kSEK
Koncernens rörelseresultat (Justerad EBITA)	+59 727 kSEK (+12 %)	+6 990 kSEK (+1 %)	556 407 kSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda*** i moderbolaget, d.v.s. Coor Service Management Holding AB	N/A	N/A	N/A
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda*** i Coor Service Management Group AB	-33 kSEK (-4 %)**	+10 kSEK (+1 %)	727 kSEK

* VD sedan den 1 augusti 2020. Ersättningar som redovisas i Tabell 4 har räknats om för att återspegla hela det rapporterade räkenskapsåret för räkenskapsåret 2020. Ersättning för RR vs RR-1 är skillnaden mellan AnnaCarin Grandins omräknade ersättning för 2020 och Mikael Stöhrs ersättning för 2019.

** VD fram till den 31 juli 2020. Ersättningar som redovisas i Tabell 4 avseende RR 2020 inkluderar endast ersättning för 7 månader i enlighet med uppställningen i Tabell 1, vilket förklarar minskningen jämfört med RR-1

*** Exklusive medlemmar i koncernledningen. Jämförelsen är baserad på anställda i Coor Service Management Group AB eftersom det endast är medlemmar i koncernledningen anställda i Coor Service Management Holding AB. Ersättningen är baserad på genomsnittlig lön för heltidsanställda och inkluderar grundlön och semesterersättning. Rörlig ersättning och pension är exkluderat.

**** Ny kategori anställda inom Coor Service Management Group AB med lägre lön förklarar minskningen i genomsnittlig lön för heltidsanställda.