

STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR RÄKENSKAPSÅRET 2020

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Odd Molly International AB (publ), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. 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 5 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 i årsredovisningen för 2020.

Bolagets utveckling under 2020

En sammanfattning över bolagets övergripande resultat och utveckling presenteras på sidorna 61-69 i årsredovisningen för 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En övergripande målsättning med verksamheten i Odd Molly är att skapa god utveckling av aktieägarvärde över tid, vilket ska uppnås genom att implementera Odd Mollys affärsstrategi.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Odd Molly ska därför ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som krävs för att rekrytera och behålla ledande befattningshavare med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål, implementera affärsstrategin och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete. Marknadsmässighet och konkurrenskraft ska gälla som övergripande principer för ersättningen till ledande befattningshavare. Odd Molly ska erbjuda marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning som står i relation till ansvar och befogenheter. Ersättningen ska vidare baseras på faktorer som arbetsuppgifternas betydelse, medarbetarens kompetens, erfarenhet och prestation. Ersättningen ska bestå av fast lön, eventuell rörlig ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Den rörliga ersättningen ska syfta till att främja långsiktigt värdeskapande inom koncernen, genom att främja Odd Mollys affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete.

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 kommer finnas tillgängligt på <https://corporate.oddmolly.com/sv/arsstamma-2021-6854/> senast tre veckor före

årsstämman 2021. Ingen ersättning till ledande befattningshavare har krävts tillbaka från bolaget.

Rörlig ersättning

Utöver fast lön ska rörliga ersättningar som belönar tydligt målrelaterade prestationer i enkla och transparenta konstruktioner kunna erbjudas. De rörliga ersättningarna ska vara kopplade till förutbestämda mätbara kriterier som ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

Den årsvisa resultatbaserade ersättningen

Den årsvisa resultatbaserade ersättningen baseras på rörelseresultatets utveckling samt på en helhetsbedömning av utvecklingen av vissa individuellt målsatta faktorer som styrelsen, efter samråd med verkställande direktören, beslutar prioritera under det aktuella räkenskapsåret. För att rörlig ersättning ska utgå krävs att rörelseresultatet är positivt och når det uppsatta målet. Om ersättning skall utgå sker utbetalning i form av lön årsvis efter det att bokslutet fastställs. Ersättningen har en ettårig prestations- och intjänandeperiod. Rörlig ersättning kan uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga lönen och utbetalas i form av kontant ej pensionsgrundande lön.

Individuellt målsatta faktorer

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 25 procent av den fasta årliga lönen samt inte utges mer än en gång per år. De individuellt målsatta faktorerna ska över tid bidra till bolagets hållbarhetsmål.

Inga aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram har funnits under 2020.

TABELL 1 - TOTALERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN UNDER 2020 (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		1 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andel fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
Jennie Högstedt Björk (VD)	2 400	-	-	-	-	726	3 126	100/0

TABELL 2. VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS PRESTATION UNDER DET RAPPORTERADE RÄKENSKAPSÅRET (TSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponent	2 Relativ viktning av prestationskriterie	3 a) Uppmätt prestation b) Ersättningsutfall
Jennie Högstedt Björk (VD)	Positivt rörelseresultat för koncernen 2020	75%	a) -38 692 b) 0
	Utveckling av hållbarhetsparametrar i linje med koncernens hållbarhetsstrategi*	N/A då rörelseresultat 2020 negativt	a) Utveckling i linje med mål (se ÅR 2020) b) 0

*Inkluderar bland annat utsläpp av CO2e enligt definitionen för STICA Scope 1 och Scope 2

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets rörelseresultat

TABELL 3 – FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RÖRELSESRESULTAT UNDER DE SENASTE FEM RAPPORTERADE RÄKENSKAPSÅREN (TSEK)

	2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018	2018 vs. 2017	2017 vs. 2016	2016 vs. 2015
Ersättning till verkställande direktören	3 126	+6 (+0,2%)	-212 (-6,4%)	+244 (+7,9%)	-427 (-12,1%)	-191 (-5,2%)
Rörelseresultat	-38 692	+32 957 (+46,0%)	-11 057 (-18,2%)	-56 113 (-1 252,5%)	-28 998 (-118,3%)	+12 067 (+96,9%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i koncernen	498	+10 (+2,0%)	-32 (-6,1%)	+55 (+11,9%)	-29 (-5,8%)	+43 (+9,7%)

*Exklusive medlemmar i koncernledningen

Stockholm i april 2021
Odd Molly International AB (publ)
 Styrelsen