

STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR RÄKENSKAPSÅRET 2022

Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Logistea ABs ("Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2021 ("Ersättningsriktlinjerna"), har tillämpats under 2022.

Ersättningsrapporten tillhandahåller detaljer om ersättning till Bolagets verkställande direktör och vice verkställande direktör under året samt en sammanfattning av Bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 i årsredovisningen för 2022.

Bolagets utveckling under 2022

En sammanfattning över koncernens övergripande resultat och utveckling presenteras på sidan 1-33 i årsredovisningen för 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En övergripande målsättning med verksamheten i Logistea är att skapa god utveckling av aktieägarvärde över tid, vilket ska uppnås genom att implementera Logisteas 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. Logistea 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. Logistea 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 Logisteas affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete.

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 kommer finnas tillgängligt på <https://logistea.se/sv/sektion/bolagsstyrning/bolagsstammor/> senast tre veckor före årsstämman 2023. 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 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 uppsatta mål uppfyllts. 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. De individuellt målsatta faktorerna ska över tid bidra till bolagets hållbarhetsmål.

TABELL 1 – Totalersättning till VD och Vice VD under 2021-2022 (TSEK)

Namn (Position)	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära ersättningar	Pension	Total ersättning	Fast respektive rörlig ersättning som andel av total ersättning
		Grundlön	Övriga förmåner	Kortsiktigt incitaments- program	Långsiktigt incitaments- program				
Niklas Zuckerman (VD)	2022	2 025	111	175			261	2 572	93/7
Niklas Zuckerman (VD)	2021	127	-	-	-	600	15	742	20/80
Anders Nordvall (vVD)	2022	2 025	167	175			261	2 628	93/7
Anders Nordvall (vVD)	2021	127	-	-	-	600	15	742	20/80
Jennie Högstedt Björk (tidigare VD)	2022	-	574	1 200	-	-	272	2 046	41/59
Jennie Högstedt Björk (tidigare VD)	2021	2 400	-	-	-	-	726	3 126	100/0
Johanna Palm (tidigare vVD)	2021	977	-	-	-	-	196	1 173	100/0

Niklas Zuckerman och Anders Nordvall tillträdde sina tjänster den 7 december 2021. Johanna Palm avslutade sin tjänst den 26 juli 2021 och Jennie Högstedt Björk avslutade sin tjänst 23 februari 2022. Ovanstående uppgifter om Jennie Högstedt Björks ersättning omfattar 100 procent av ersättning för 2021. 4/5-delar av ersättningen till avgående VD Jennie Högstedt Björk samt 5/5-delar av ersättningen till Johanna Palm har i årsredovisningen klassificerats som resultat för utdelad verksamhet. Jennies ersättning för 2022 består av avgångsvederlag samt tillhörande förmåner.

Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP) – teckningsoptionsprogram 2021/2025

Vid en extra bolagsstämma i Bolaget den 22 oktober 2021 fattades beslut om införande av ett incitamentsprogram till befintliga och kommande ledande befattningshavare, nyckelpersoner och anställda i Bolaget ("**Incitamentsprogram 2021/2025**"). Styrelsens motiv till förslaget är att de anställda genom införandet av ett incitamentsprogram förväntas få ett personligt och långsiktigt ägarengagemang, vilket förväntas leda till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen, höja motivationen, att Bolaget förväntas kunna behålla och rekrytera kompetent och engagerad personal samt ett ökat aktieägarvärde för alla aktieägare.

Programmet omfattar högst 4 180 000 teckningsoptioner som berättigar till teckning av högst 4 180 000 nya B-aktier i Bolaget. Rätt att förvärva teckningsoptionerna ska, med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, tillkomma deltagarna i enlighet med följande principer avseende tilldelningskategorier: (i) VD och vice VD: högst 2 090 000 teckningsoptioner motsvarande högst 1 045 000 teckningsoptioner per deltagare; (ii) ledande befattningshavare CFO och COO: högst 960 000 teckningsoptioner motsvarande högst 480 000 teckningsoptioner per deltagare; (iii) nyckelpersoner inklusive konsulter: högst 800 000 teckningsoptioner motsvarande högst 200 000 teckningsoptioner per deltagare samt (iv) övriga anställda: högst 330 000 teckningsoptioner motsvarande högst 55 000 teckningsoptioner per deltagare. Som vederlag för teckningsoptionerna har optionsinnehavarna under tilldelningsdatumet erlagt 2,06 kronor per option. Optionspriset är beräknat enligt Black & Scholes värderingsmodell. Vid årets slut hade programmet en täckningsgrad motsvarande 100 procent.

TABELL 2 – Långsiktigt incitamentsprogram riktat till den verkställande direktören och vice verkställande direktörerna under räkenskapsåret 2022

Namn (Position)	De grundläggande villkoren för aktieprogram				Information avseende 2022				
	Program	Tilldelnings- datum	Lösenperiod	Tecknings- kurs per aktie (kr)	Ingående balans	Under året		Utgående balans	
					Antal optioner som innehas	Antal optioner som tilldelat s	Antal optioner som utnyttjats	Antal optioner som tilldelat s och som inte intjänat s	Antal optioner som omfatta s av skyldigh et att behålla under viss tid
Niklas Zuckerman (VD)	Tecknings- options- program serie 2021/202 5	2021-12-15 - 2021-12- 31	2025-12-01 - 2025-12- 15	-	1 045 000	-	-	-	1 045 000
Anders Nordvall (vVD)	Tecknings- options- program serie 2021/202 5	2021-12-15 - 2021-12- 31	2025-12-01 - 2025-12- 15	-	1 045 000	-	-	-	1 045 000

TABELL 3 – Förändringar i ersättning och bolagets rörelseresultat under de senaste två rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

	2022	2022 vs 2021
Ersättning till VD och Vice VD		
Niklas Zuckerman (VD)	2 572	142 (1 711%)
Anders Nordvall (vVD)	2 628	142 (1 751%)
Jennie Högstedt Björk (tidigare VD)	2 046	3 126 (-35%)
Bolagets prestation		
Förvaltningsresultat	72 918	17 531 (316%)
Genomsnittlig total ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i Bolaget		
	20 802	1 422 (1 363%)

Stockholm i april 2022

Logistea AB (publ)

Styrelsen