

## Ersättningsrapport Eniro AB 2020

<b>Introduktion</b>	<b>1</b>
<b>Utveckling under 2020</b>	<b>1</b>
<b>Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser</b>	<b>1</b>
<b>Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (KSEK)*</b>	<b>2</b>
<b>Aktiebaserad ersättning</b>	<b>2</b>
<b>Tillämpning av prestationskriterier</b>	
Bonusprogram 1 VD Årlig bonus	<b>2</b>
Bonusprogram 2 (STIP)	<b>3</b>
<b>Tabell 2 – Verkställande direktör prestation under det rapporterade räkenskapsåret: VD bonusprogram (KSEK)</b>	<b>3</b>
<b>Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (KSEK)</b>	<b>4</b>

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Eniro 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 Kollegiet för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 10 Ersättning till styrelse och ledande befattningshavare i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Arvodet beslutas årligen av årsstämman och redovisas i årsredovisningen för 2020.

### Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt VD ord i årsredovisningen 2020.

### 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 kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen 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 befattningshavares långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjer finns tillgängliga på <https://www.enirogroup.com/bolagsstyrning/bolagsstaemmor/>.

Eniro har utnyttjat möjligheten i de av årsstämman 2020 beslutade riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare att göra avsteg från riktlinjerna på två punkter:

- dels har styrelsen beslutat om att rörlig kontant ersättning justeras från att tidigare varit begränsad till 40 procent av fast lön, till för verkställande direktören, totalt 150 procent av fast lön och för övriga ledande befattningshavare till maximalt 100 procent av fast lön och
- dels har mätperioden för rörlig kontant ersättning justerats från tolv månader till att antingen vara tolv månader, tre månader åt gången eller en kombination av båda mätperioderna.

Avsteg under 2020 enligt ovan har dock inte medfört att utbetalning av rörlig kontant ersättning överstiger 40% av fast lön.

Avstegen motiveras av att det i nuläget inte är möjligt att införa ett långsiktigt incitamentsprogram samt att styrelsen bedömer att det är kritiskt för att lyckas implementera Bolagets affärsstrategi och att tillvarata Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning som motiverar Ledande befattningshavare att göra sitt yttersta.

Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (KSEK)\***

Namn och position	Grundlön **	Andra förmåner ***	Rörlig ettårig ersättning ****	Rörlig flerårig ersättning *****	Extra ordinära poster	Pensionskostnad *****	Totalersättning	Andelen fast resp. Rörlig ersättning*****
Magdalena Bonde VD	2723	7	795	n/a	n/a	1060	4585	83/17

\* Avser kostnadsförda ej utbetalda ersättningar

\*\* Grundlön inkl semesterersättning

\*\*\* Övriga förmånens totala kostnader (helst med referens på typ av förmån)

\*\*\*\* Enligt program beskrivna kostnadsförda ej utbetalda

\*\*\*\*\* Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

\*\*\*\*\* Pensionskostnader (den premiebestämda) som i sin helhet avser grundlön och är till fullo redovisad som fast ersättning

\*\*\*\*\* Andel fast ersättning/ andel rörlig ersättning

### Aktiebaserad ersättning

Bolaget har för närvarande inga aktierelaterade incitamentsprogram.

### Tillämpning av prestationskriterier

#### Bonusprogram 1 VD Årlig bonus

Verkställande direktör har ett program avseende rörlig bonus som avser ökning av koncernens intäkter och justerade EBITDA (rörelseresultat före avskrivningar, nedskrivningar, goodwillavskrivningar, räntor och skatt) jämfört med föregående år.

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.

Utöver den fasta lönen har VD från och med räkenskapsåret 2020, möjlighet att erhålla en resultatbaserad bonusersättning på upp till 840 000 kronor per år. Bonusersättningen är inte pensionsgrundande och inte semesterlönegrundande.

För 2020 ska bonusersättning utgå med 50 % baserat på koncernens intäkter och med 50 % baserat på justerad EBITDA.

För att erhålla bonusersättning ska årsstämman 2021 fastställa koncernens intäkter och justerad EBITDA för verksamhetsåret 2020.

### Bonusprogram 2 (STIP)

Vidare har VD erbjudits ett kortsiktigt incitamentsprogram som ersättning för aktierelaterade program.

Programmet startade kvartal 4 2020 och omfattar 2021 eller tills aktierelaterat program presenteras. Bonusersättningen är inte pensionsgrundande och inte semesterlönegrundande

Prestationskriteriet justerad EBITDA har satts för att främja bolagets arbete med att effektivisera organisationen och nå hälsosamma lönsamhetsnivåer. Programmet avräknas per kvartal.

En rak trappa från 10 % justerad EBITDA upp till maximalt 15 % justerad EBITDA. Ingen bonus utbetalas förrän justerad EBITDA är över 10 %. 11 % ger total bonus om 75 KSEK, 12 % ger 150 KSEK osv. Total maximal bonus under ett år om varje kvartal når maximal bonus är därmed 1.5 MSEK, arbetsgivaravgifter tillkommer och betalas av bolaget. Utbetalning av bonusersättning enligt ovan villkoras av att justerad EBITDA efter bokförd bonusersättning plus sociala avgifter inte understiger den uppnådda procentsatsen för bonusen, dvs 10 % - 15 %.

**Tabell 2 - Verkställande direktör prestation under det rapporterade räkenskapsåret: VD bonusprogram (KSEK)**

Befattningshavarens namn och titel	Utfall	Utfall J/N	Tilldelning exkl sociala avgifter (TSEK)
<b>Magdalena Bonde (VD)</b>			
<b>Bonusprogram 1 (Årlig bonus)</b>			
Kriterium 1 Koncernens intäkter 2020 > 105 %  Relativ viktning: 50%	882/1060 = -16,8%	Nej	0 kr
Kriterium 2 Justerad EBITDA (CM4) > 5 % av koncernens intäkter 2020. Relativ viktning: 50%	144 (16%) / 132 (13%) = +9% justerad EBITDA tillväxt	Ja	420
<b>Bonus program 2 (STIP)</b>			
Justerad EBITDA (CM4) per kvartal >10%	EBITDA/Intäkter	Ja	375

1%=75tsek 2%=150tsek 3%=225tsek 4%=300tsek 5%=375tsek	Q1 19/229=8,3% Q2 42/227=18,5% Q3 43/214= 20,1% Q4 41/212= 19,3% 2020 144/882= 16,3%		
<b>Summa</b>			795tsek

**Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)**

	RR4 vs RR5 (2015)	RR3 vs RR4 (2016)	RR2 vs RR3 (2017)	RR1 vs RR2 (2018)	RR vs RR1 (2019)	RR2020 EBITDA
Koncernens RR (EBITDA) vs föregående år ändring i kr samt ändring i %.	+383 (-39,3%)	+428 (+11,7%)	+226 (-47,2%)	+206 (-8,8%)	+76 (-63,1%)	+134 (+76%)  (Justerad EBITDA +144 (+9,1%))
EBIT vs föregående år ändring i kr samt ändring i %	-1030 (+28,5%)	-664 (+35,5%)	+14 (+102,1%)	-513 (-3764,3%)	-396 (+22,8%)	-596 (-50,5%)
Förändring i ersättning till VD *	+6,9 (+27,8%)	+5,4 (-21,7%)  (inkl avg. vederlag till tidigare VD 17,0Msek.)	+4,2 (-22,2%)	+5,4 (+28,6%)	4,0 (-25,9%)  (inkl avg. vederlag till tidigare VD 6,4Msek.)	4,5 (+12,5%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i bolaget **	+0,562 (+2,7%)	+0,544 (-3,2%)	+0,560 (+2,9%)	+0,493 (-12,0%)	+0,715 (+45,0%)	+0,631 (-11,7%)

\* Totalbelopp fast, rörlig, pension och övrigt från tabell ovan

\*\* Exklusive medlemmar i koncernledningen (om man endast tar modern annars ska de med). Hela lönekostnaden inkl förmåner / antal FTE i snitt (se ÅR)