

Enea AB ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Enea AB ("Enea"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av Eneas utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 4 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 78-81 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52-55 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 81 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar Eneas övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2022.

Eneas ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Eneas affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Enea kan attrahera, motivera och behålla högpresterande medarbetare och ledare. För detta krävs att Enea kan erbjuda ett konkurrenskraftigt kompensationspaket. Eneas 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: grundlön, rörlig ersättning samt pension. Den rörliga ersättningen 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 Eneas affärsstrategi, långsiktiga intressen samt hållbarhet och därmed Eneas långsiktiga värdeskapande, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 78-79 i årsredovisningen för 2022. Enea 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 Eneas efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.enea.com/sv/investerare/corporate-governance/. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har Eneas bolagsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning (inklusive LTI) till verkställande direktören under 2022 (kSEK)

Namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pension ^{3/}	Totalt	Fast/Rörlig
	Grundlön ^{1/}	Förmåner	Ettårig	Flerårig ^{2/}			
Jan Häglund (VD)	3 593	3	624	1 534	1 510	7 264	70%/30%

1/ Inklusive semesterersättning om 293 kSEK.

2/ Avser tilldelning av 13 698 aktier inom ramen för LTIP19. Se mer i tabell 4 nedan.

3/ Pensionskostnader, som är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående och avslutade aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Enea avslutade ett aktierelaterat incitamentsprogram (LTIP19) under 2022 och har ett pågående aktierelaterat incitamentsprogram (LTIP21) per 31 december 2022. Deltagare i detta incitamentsprogram har varit koncernledning och andra personer med ledande ställning i Enea. Aktierätterna har tilldelats vederlagsfritt, är föremål för treåriga intjänandeperioder och kan medföra vederlagsfri tilldelning av aktier efter intjänandeperioden. Tilldelningen är baserad på en initial tilldelning, som kan justeras nedåt beroende på utfall av prestationsvillkoren för respektive incitamentsprogram. För LTIP21 bestäms tilldelning av uppfyllelse av prestationsvillkoret vinst per aktie. Incitamentsprogrammet förutsätter vidare anställning under intjänandeperioden. För det avslutade incitamentsprogrammet LTIP19 bestämdes tilldelningen av uppfyllelse av prestationsvillkoret vinst per aktie. Totalt tilldelades 117 548 aktier för LTIP19, motsvarade 0,5% av aktierna i Enea efter utspädning. För mer information om Eneas incitamentsprogram, se www.enea.com/sv/investerare/corporate-governance/incentive-program/.

Verkställande direktören har tilldelats 21 000 aktierätter i LTIP21 (maximal tilldelning innan eventuell justering efter uppfyllande av prestationsvillkor). Utestående aktier för LTIP21 var 243 000 per 31 december 2022. Programmet motsvarade 1,1% av aktierna i Enea efter utspädning.

Intjänandeperioden för LTIP21 utgår den 29 april 2024.

Tabell 2 – Aktieprogram till verkställande direktören

Jan Häglund (VD)					Information relaterad till aktuellt finansiellt år					
Huvudsakliga villkor					IB ^{2/}	Aktier under året		UB ^{4/}		
Programnamn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Slutdatum inläsning	Innehav	Tilldelade	Intjänade	Villkorat prestation	Aktierätter årets slut	Villkorat inläsning
LTIP19	2019-2021	2019-07-01	2022-04-29	2022-04-29	42 000	0	13 698	0	0	0
LTIP21	2021-2024	2021-07-01	2024-04-29	2024-04-29	21 000 ^{3/}	0	0	21 000	21 000	0

^{1/} Datum för intjänande och slutdatum inläsning (för anställning) utgörs av datum för publicering av delårsrapport för kvartal 1 2022 (LTIP19) respektive delårsrapport för kvartal 1 2024 (LTIP21). Preliminärt datum är 29 april 2024 för LTIP21.

^{2/} IB: Ingående balans 2022-01-01.

^{3/} Värde: 4 305 kSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (205 SEK) multiplicerat med antal rätter (21 000).

^{4/} UB: Utgående balans 2022-12-31.

^{5/} Antal aktier som är föremål för prestationsvillkor (Utveckling av Eneas vinst per aktie jämfört med mål).

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga Eneas strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i Eneas långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats.

Tabell 3 – Verkställande direktörens prestation under räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Namn (position)	Ersättningskomponent	Relativ viktning	Uppmätt prestation	Ersättningsutfall
Jan Häglund (VD)	Rörelseresultat koncern	50%	142.1 MSEK ^{1/}	0 SEK
	Intäkter koncern	30%	964.7 MSEK	400 312 SEK
	Individuella mål ^{2/}	20%	69% av mål	223 560 SEK

^{1/} Rörelseresultat justerat för engångsposter.

^{2/} Avser framgångsrik exekvering av Eneas organiska tillväxtinitiativ, leverans av nyckelprojekt samt försäljningen affärsenheten SDS.

Tabell 4 – Verkställande direktörens prestation under räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Namn (position)	Program	Ersättningsdel	Relativ viktning	Uppmätt prestation	Ersättningsutfall (SEK)
Jan Häglund (VD)	LTIP19	Vinst per aktie 2019-2021 ^{1/}	100%	33%	1 533 902
	LTIP21	Vinst per aktie 2021-2023 ^{2/}	100%	Prestationsperiod pågår	Prestationsperiod pågår

1/ Huvudregeln utgjordes av ett intervall för ackumulerad vinst per aktie under åren 2019-2021, där miniminivån för tilldelning var 24,26 kronor och maximala nivån var 29,27 kronor. Utöver huvudregeln fanns en alternativregel som trädde i kraft om utfallen per år gav ett totalt bättre resultat än huvudregeln. I alternativregeln beräknades åren 2019, 2020 och 2021 vart och ett för sig, varvid maximalt 1/4 av full tilldelning kunde erhållas baserat på tillväxten i vinst per aktie respektive år. Ersättningsutfallet i programmet baserades på huvudregeln.

2/ Huvudregeln utgörs av ett intervall för ackumulerad vinst per aktie under åren 2021-2023, där miniminivån för tilldelning är 24,75 kronor och maximala nivån är 29,86 kronor. Utöver huvudregeln finns en alternativregel som träder i kraft om utfallen per år ger ett totalt bättre resultat än huvudregeln. I alternativregeln beräknas åren 2021, 2022 och 2023 vart och ett för sig, varvid maximalt 1/4 av full tilldelning erhålls baserat på tillväxten i vinst per aktie respektive år.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Eneas resultat

Tabell 5 – Förändringar i ersättning och Eneas resultat under de 5 senaste räkenskapsåren (kSEK) ^{1/}

	2022	2021	2020
Ersättning till VD	7 264	5 725	5 148
Koncernens rörelseresultat	118 103	215 963	188 603
Ersättning per genomsnitt FTE ^{2/}	559	477	468

1/ Fr.o.m. räkenskapsåret 2020, vilket är det första räkenskapsåret för denna typ av ersättningsrapport.

2/ Ersättning per genomsnitt FTE (Fulltidsekivalent), baseras på den genomsnittliga ersättningen för antalet anställda i moderbolaget (exklusive medlemmar i koncernledningen).

Kista, mars 2023
Enea AB (publ)
Styrelsen