

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Zinzino AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller vidare information om ersättning till den verkställande direktören, tillämpning av prestationsmål för rörlig ersättning, och information om att bolaget inte har inrättat något aktie- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram.

Denna rapport 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 8 (Ersättningar till anställda) på sidorna 92-95 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 56-61 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 92-93 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Den verkställande direktören sammanfattar koncernens resultat och väsentliga utveckling i sitt VD-ord i årsredovisningen för verksamhetsåret 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare. Riktlinjerna bidrar, genom att möjliggöra att ledande befattningshavare ska kunna erbjudas en konkurrenskraftig total ersättning, till bolagets möjligheter att långsiktigt knyta kvalificerade medarbetare till verksamheten. Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och bestå av grundlön (fast kontant ersättning), rörlig kontant lön, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Ersättning och andra anställningsvillkor ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på varje marknad där Zinzino verkar. Bolagsstämman kan därutöver besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Den fasta ersättningen, grundlönen, ska baseras på den enskilde befattningshavarens ansvarsområde, befogenheter, kompetens, erfarenhet och prestation. Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga värdeskapande och hållbarhet. Riktlinjerna som antogs vid årsstämman 2021 återfinns på sidorna 50-51 i 2020 års årsredovisning och i årsredovisningen för 2021 på sidorna 94-95. Under 2021 har bolaget efterlevt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2021. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorernas yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns på www.zinzino.com/se/om-oss/bolagsstyrning/bolagsstamma under fliken för årsstämma 2022.

Ingen tidigare utbetald ersättning har återkrävts under 2021.

Ersättningar och förmåner till VD under 2021, tSEK

Befattningshavare	Fasta ersättningar		Rörliga ersättning			Totalt	Andel fast / rörlig ersättning (%)
	Grundlön	Övriga förmåner	Kortsiktig rörlig ersättning	Långsiktig rörlig ersättning	Pensionskostnad		
Dag Bergheim Pettersen, VD	2 500	119	1 038	-	317	3 974	65% / 35%

1) Övriga förmåner avser semesterersättning, tjänstebil m.m.

2) Kortsiktig rörlig ersättning avser bonus som belöper på verksamhetsåret 2020 och vilken utbetalas under 2021.

3) Pensionskostnaden för VD är premiebaserad och uppgår till 13% procent av grundlönen

4) Andelen fast respektive rörlig ersättning i procent av den totala ersättningen uppgick till 65/35. (Pensionskostnaden för VD baseras på fast grundlön och medtas i sin helhet i den fasta ersättningen)

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolagsstämman har inte beslutat om inrättandet av något aktierelaterat eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram.

Principer för tillämpning av prestationsmål för rörlig ersättning

Val av prestationsmål och beslut om fastställande av rörlig ersättning har beretts av ersättningsutskottet och beslutats av styrelsen. Den rörliga ersättningen är i förväg begränsad till ett maximalt belopp och är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande. Företagets hållbarhetsarbete är integrerat i företagets löpande verksamhet. Följs inte företagets principer för hållbarhetsarbete eller etiska riktlinjer har företaget möjlighet att inte betala ut någon rörlig ersättning eller återkräva utbetald ersättning. Efter verksamhetsårets utgång har styrelsen på förslag av ersättningsutskottet fastställt i vilken utsträckning kriterierna för utbetalning av kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning har uppfyllts. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål har bedömningen baserats på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen med de justeringar som styrelsen på förhand fastställt vid implementeringen av programmen.

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 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Kriterier fastställande av kortsiktig rörlig ersättning till VD samt utfall, tSEK

Befattningshavare	Prestationsmål	Viktning av prestationsmål	Utfall avseende prestationsmål	Rörlig ersättning per prestationsmål
Dag Bergheim Pettersen, VD	EBITDA	50%	137,6 mSEK	690
	Nettoomsättning-tillväxt	50%	20%	690
SUMMA				1 380

Jämförande information avseende bolagets resultat och förändringar i ersättningar

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren, tSEK

Befattningshavare	2017 jämfört med 2016		2018 jämfört med 2017		2019 jämfört med 2018		2020 jämfört med 2019		2021 jämfört med 2020		2021*
		%		%		%		%		%	
Förändringar i ersättning till verkställande direktören, tSEK	521	18%	-842	-25%	253	10%	312	11%	452	15%	3 546
Förändringar i genomsnittlig ersättning till anställda i koncernen, tSEK	22	6%	6	2%	47	12%	-31	-7%	32	8%	432
Förändringar i rörelseresultat i koncernen, tSEK	-11 946	-52%	12 610	114%	9 825	41%	75 007	224%	29 034	27%	137 570

1) I tabellen redovisas förändringar mellan åren i ersättningar och resultat. Förändringarna redovisas både i absoluta tal och procentuellt

2) Ersättning till verkställande direktören avser den totala ersättningen till VD vilken innefattar fast lön, kort- och långsiktig rörlig ersättning

3) Exklusive ersättningar till medlemmar i koncernledningen.

* Avser utfall för år 2021