

This document is an Appendix to the draft format for the remuneration report dated 10 November 2020 which was prepared by Mannheimer Swartling and Vinge, in cooperation with the Confederation of Swedish Enterprise. The document contains an example of a remuneration report for a company which does not have a deputy CEO and which has not reclaimed remuneration, deviated from the remuneration guidelines or derogated from the procedure for implementation of the guidelines. The example should be read together with the format for the remuneration report dated 10 November 2020. Needless to say, the example must be tailored to each company's remuneration structure and other circumstances. Further guidance or requirements from bodies such as the European Commission and the Swedish Corporate Governance Board, or new developments in market practice, may necessitate amendments to this document. The document is not to be regarded, or relied upon, as advice from any of the above-stated authors and thus does not constitute a substitute for advice in the individual case.

Remuneration report 2020

Introduction

This report describes how the guidelines for executive remuneration of Company AB, adopted by the annual general meeting 2020, were implemented in 2020. The report also provides information on remuneration to the CEO and a summary of the company's outstanding share-related and share price-related incentive plans. The report has been prepared in accordance with the Swedish Companies Act and the [Remuneration Rules] issued by the Swedish Corporate Governance Board.

Further information on executive remuneration is available in note 11 (Employees and personnel costs) on pages 100-110 in the annual report 2020. Information on the work of the remuneration committee in 2020 is set out in the corporate governance report available on pages 50-60 in the annual report 2020.

Remuneration of the board of directors is not covered by this report. Such remuneration is resolved annually by the annual general meeting and disclosed in note 11 on page 105 in the annual report 2020.

Key developments 2020

The CEO summarizes the company's overall performance in his statement on page 10 in the annual report 2020.

The company's remuneration guidelines: scope, purpose and deviations

A prerequisite for the successful implementation of the company's business strategy and safeguarding of its long-term interests, including its sustainability, is that the company can recruit and retain qualified personnel. To this end, the company must offer competitive remuneration. The company's remuneration guidelines enable the company to offer executives a competitive total remuneration. Under the remuneration guidelines, executive remuneration shall be on market terms and may consist of the following components: fixed cash salary, variable cash remuneration, pension benefits and other benefits. The variable cash remuneration shall be linked to financial or non-financial criteria. They may be individualized, quantitative or qualitative objectives. The criteria shall be designed to contribute to the company's business strategy and long-term interests, including its sustainability, by for example being clearly linked to the business strategy or promote the executive's long-term development.

The guidelines are found on pages 105-107 in the annual report 2020. During 2020, the company has complied with the applicable remuneration guidelines adopted by the general meeting. No deviations from the guidelines have been decided and no derogations from the procedure for implementation of the guidelines have been made. The auditor's report regarding the company's compliance with the guidelines is available on www.company.se/corporategovernance. No

remuneration has been reclaimed. In addition to remuneration covered by the remuneration guidelines, the annual general meetings of the company have resolved to implement long-term share-related incentive plans.

Table 1 – Total CEO remuneration in 2020 (kSEK)*

Name of director (position)	1 Fixed remuneration		2 Variable remuneration		3 Extraordinary items	4 Pension expense	5 Total remuneration	6 Proportion of fixed and variable remuneration*****
	Base salary**	Other benefits***	One-year variable	Multi-year variable****				
Name Nameson (CEO)	9,000	200	2,500	1,000	0	3,000	15,700	78/22

* Except for Multi-year variable remuneration, the table reports remuneration earned in 2020. Multi-year variable remuneration is reported if vested in 2020, as set out in column 10 of Table 2 and column 8 of Table 3 below (as applicable). Disbursement of any payments may or may not have been made the same year
 ** Including holiday pay of kSEK 500
 *** Residence and housing benefit
 **** Vested share awards as set out in column 8 of Table 3 below
 ***** Pension expense (column 4), which in its entirety relates to Base salary and is premium defined, has been counted entirely as fixed remuneration

Share-based remuneration

Outstanding share-related and share price-related incentive plans

The company has implemented two share option plans (2019/2024 and 2020/2025) for the executive management. Options have been granted free of charge, are subject to three-year vesting periods and are exercisable during the fifth year after the grant. Vesting of options is subject to the satisfaction of performance conditions – total shareholder return (relative weighting 50%) and CO2 reduction (relative weighting 50%) during the three-year performance period – and continued employment. The CEO has been granted 3,000 options. In total, 6,000 options have been granted, which corresponds to 2% of the shares in the company on a diluted basis.

The company has further implemented three share award plans (2017/2020, 2019/2022 and 2020/2023) for all employees. Subject to the employee having made an own investment in shares in the company (savings shares), the employee has been awarded the corresponding number of matching share awards and performance share awards. In each plan, the CEO has invested in 1,000 savings shares and thus been awarded 1,000 matching share awards and 1,000 performance share awards. Matching share awards and performance share awards have been awarded free of charge and are subject to three-year vesting periods and continued employment. Vesting of performance shares is also subject to the satisfaction of performance conditions – Group operating income during the first year of the performance period (relative weighting 30%), total shareholder return (relative weighting 40%) and CO2 reduction (relative weighting 30%) during the three-year performance period. In total, 12,000 matching share awards and performance share awards have been awarded, which corresponds to 4% of the shares in the company on a diluted basis.

Table 2 – Share option plans (CEO)

Name of director (position)	The main conditions of share option plans							Information regarding the reported financial year*					
	1 Name of plan	2 Performance period	3 Award date	4 Vesting date	5 End of retention period	6 Exercise period	7 Exercise price (SEK)	8 Opening balance Share options held at beginning of year	9 During the year Share options awarded	10 During the year Share options vested	11 Closing balance Share options subject to performance condition	12 Closing balance Share options awarded and unvested	13 Closing balance Share options subject to retention period
Name Nameson (CEO)	2019/2024	2019-2021	2019-06-01	2022-06-01	2022-06-01	2023-06-01 2024-06-01	450	1,000	0	0	1,000	0	0
	2020/2025	2020-2022	2020-06-01	2023-06-01	2023-06-01	2024-06-01 2025-06-01	550	0	2,000**	0	2,000	0	0
Total								1,000	2,000	0	3,000	0	0

* In 2020, no changes occurred regarding Share Option Plan 2019/2024, where the CEO holds 1,000 options. In Share Option Plan 2020/2025, the CEO was awarded 2,000 options in 2020
 ** The aggregate market value of the underlying shares at the time of the award is kSEK 1,000. The aggregate exercise price is kSEK 1,100

Table 3 – Share award plans (CEO)

Name of director (position)	The main conditions of share award plans					Information regarding the reported financial year*					
	1	2	3	4	5	Opening balance	During the year		Closing balance		
	Name of plan	Performance period	Award date	Vesting date	End of retention period	6 Share awards held at beginning of year	7 Awarded	8 Vested	9 Subject to performance condition	10 Awarded and unvested at year end	11 Shares subject to retention period
	2017/2020	2017-2019	2017-06-01	2020-06-01	2020-06-01	2,000	0	2,000**	0	0	0
Name	2019/2022	2019-2021	2019-06-01	2022-06-01	2022-06-01	2,000	0	0	700	1,300	0
Nameson (CEO)	2020/2023	2020-2022	2020-06-01	2023-06-01	2023-06-01	0	2,000***	0	700	1,300	0
Total						4,000	2,000	2,000	1,400	2,600	0

* In 2020, Share Award Plan 2017/2020 vested, whereupon matching shares (1,000) and performance shares (1,000) were transferred to the CEO. No changes occurred regarding Share Award Plan 2019/2022, where the CEO holds 2,000 share awards (1,000 matching share awards and 1,000 performance share awards). In Share Award Plan 2020/2023, the CEO was awarded 2,000 share awards (1,000 matching share awards and 1,000 performance share awards) in 2020. Savings shares, in which the CEO has invested to become eligible to participate in the plans, are not included in the table

** Value: kSEK 1,000, calculated as the market price per share at vesting (SEK 500) multiplied by the number of awards (2,000)

*** Value: kSEK 1,000, calculated as the market price per share at the time of award (SEK 500) multiplied by the number of awards (2,000)

Application of performance criteria

The performance measures for the CEO's variable remuneration have been selected to deliver the company's strategy and to encourage behaviour which is in the long-term interest of the company. In the selection of performance measures, the strategic objectives and short-term and long-term business priorities for 2020 have been taken into account. The non-financial performance measures further contribute to alignment with sustainability as well as the company values.

Table 4(a) - Performance of the CEO in the reported financial year: variable cash remuneration

Name of director (position)	1 Description of the criteria related to the remuneration component	2 Relative weighting of the performance criteria	3 a) Measured performance and b) actual award/ remuneration outcome
	Operating income 2020	40%	a) MSEK X b) kSEK 1,000
Name	TSR 2020	30%	a) Y% b) kSEK 750
Nameson (CEO)	CO2 reduction 2020	30%	a) -2% b) kSEK 750

Table 4(b) - Performance of the CEO in the reported financial year: share-based incentives

Name of director (position)	Name of plan	1 Description of the criteria related to the remuneration component	2 Relative weighting of the performance criteria	3 a) Measured performance and b) actual award/ remuneration outcome
	Share award plan 2020/2023	Group operating income 2020	30%	a) MSEK X b) kSEK 147*
Name		TSR 2020-2022	40%	N/A**
Nameson (CEO)		CO2 reduction 2020-2022	30%	N/A**

* Based on market price per share at balance date (SEK 490) multiplied by the number of awards (300). Vesting period still running

**Performance period still running

Comparative information on the change of remuneration and company performance

Table 5 – Change of remuneration and company performance over the last five reported financial years (RFY) (kSEK)

	RFY-4 vs RFY-5	RFY-3 vs RFY-4	RFY-2 vs RFY-3	RFY-1 vs RFY-2	RFY vs RFY-1	RFY 2020
CEO remuneration	+1,000 (+9.1%)	+1,000 (+8.3%)	+1,000 (+7.7%)	+1,000 (+7.1%)	+700 (+4.7%)	15,700
Group operating profit	+200,000 (+5.4%)	+175,000 (+4.5%)	+150,000 (+3.7%)	+150,000 (+3.5%)	+100,000 (+2.3%)	4,500,000
Average remuneration on a full time equivalent basis of employees* of the parent company	+12 (+2.8%)	+12 (+2.8%)	+12 (+2.7%)	+12 (+2.6%)	+10 (+2.1%)	480

* Excluding members of the group executive management

Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Bolaget AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. 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 11 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 100-110 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 50-60 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 11 på sidan 105 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 10 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 befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 105-107 i årsredovisningen för 2020. 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 finns tillgänglig på www.bolag.se/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

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

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig	Flerårig****	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning*****
Namn Namnsson (VD)	9 000	200	2 500	1 000	0	3 000	15 700	78/22

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2020. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 10 i Tabell 2 och kolumn 8 i Tabell 3 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

** Inklusiv semesterersättning om 500 kSEK

*** Bostadsförmån

**** Intjänade aktierätter såsom framgår av kolumn 8 i Tabell 3 nedan

***** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget har infört två aktieoptionsprogram (2019/2024 och 2020/2025) för koncernledningen. Optionerna har tilldelats vederlagsfritt, är föremål för treåriga intjänandeperioder och kan utnyttjas under det femte året från tilldelning. Intjänande av optionerna förutsätter uppfyllelse av prestationsvillkor – total aktieägaravkastning (relativ viktning 50 %) och koldioxidreduktion (relativ viktning 50 %) under den treåriga prestationsperioden – samt fortsatt anställning. Verkställande direktören har tilldelats 3 000 optioner. Totalt har 6 000 optioner tilldelats, vilket motsvarar 2 % av aktierna i bolaget efter utspädning.

Vidare har bolaget infört tre aktiesparprogram (2017/2020, 2019/2022 och 2020/2023) för samtliga anställda. Under förutsättning att den anställde har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier), har den anställde tilldelats motsvarande antal matchningsaktierätter och prestationsaktierätter. Inom ramen för varje program har den verkställande direktören investerat i 1 000 sparaktier och följaktligen tilldelats 1 000 matchningsaktierätter och 1 000 prestationsaktierätter. Matchningsaktierätter och prestationsaktierätter har tilldelats vederlagsfritt och är föremål för treåriga intjänandeperioder samt förutsätter fortsatt anställning. Intjänande av prestationsaktier förutsätter även uppfyllelse av prestationsvillkor – rörelseresultat för koncernen under prestationsperiodens första år (relativ viktning 30 %), total aktieägaravkastning (relativ viktning 40 %) och koldioxidreduktion (relativ viktning 30 %) under den treåriga prestationsperioden. Totalt har 12 000 matchningsaktierätter och prestationsaktierätter tilldelats, vilket motsvarar 4 % av aktierna i bolaget efter utspädning.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret*						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12	13
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)	Aktieoptioner vid årets början	Tilldelade aktieoptioner	Intjänade aktieoptioner	Aktieoptioner föremål för prestationsvillkor	Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats	Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod	
Namn Namnsson (VD)	2019/2024	2019-2021	2019-06-01	2022-06-01	2022-06-01	2023-06-01 2024-06-01	450	1 000	0	0	1 000	0	0	
	2020/2025	2020-2022	2020-06-01	2023-06-01	2023-06-01	2024-06-01 2025-06-01	550	0	2 000**	0	2 000	0	0	
Totalt								1 000	2 000	0	3 000	0	0	

* Under år 2020 skedde inga förändringar avseende Aktieoptionsprogram 2019/2024, i vilket den verkställande direktören innehar 1 000 optioner. I Aktieoptionsprogram 2020/2025 tilldelades den verkställande direktören 2 000 optioner under år 2020

** Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 1 000 kSEK. Det sammanlagda lösenpriset är 1 100 kSEK

Tabell 3 – Aktieprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret*					
	1	2	3	4	5	Under året			Utgående balans		
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	6 Ingående balans Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade	8 Intjänade	9 Föremål för prestationsvillkor	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	11 Aktier föremål för inläsningsperiod
	2017/2020	2017-2019	2017-06-01	2020-06-01	2020-06-01	2 000	0	2 000**	0	0	0
Namn Namnsson (VD)	2019/2022	2019-2021	2019-06-01	2022-06-01	2022-06-01	2 000	0	0	700	1 300	0
	2020/2023	2020-2022	2020-06-01	2023-06-01	2023-06-01	0	2 000***	0	700	1 300	0
Totalt						4 000	2 000	2 000	1 400	2 600	0

* Under år 2020 skedde s.k. vesting i Aktiesparprogram 2017/2020, varvid matchningsaktier (1 000) och prestationsaktier (1 000) överläts till den verkställande direktören. Inga förändringar skedde avseende Aktiesparprogram 2019/2022, i vilket den verkställande direktören innehar 2 000 rätter (1 000 matchningsaktierätter och 1 000 prestationsaktierätter). I Aktiesparprogram 2020/2023 tilldelades den verkställande direktören 2 000 rätter (1 000 matchningsaktierätter och 1 000 prestationsaktierätter) under 2020. Sparaktier, i vilka den verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i programmen, inkluderas inte i tabellen

** Värde: 1 000 kSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (500 SEK) multiplicerat med antal rätter (2 000)

*** Värde: 1 000 kSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (500 SEK) multiplicerat med antal rätter (2 000)

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 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 4(a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
	Rörelseresultat 2020	40 %	a) X MSEK b) 1 000 kSEK
Namn Namnsson (VD)	Total aktieägaravkastning 2020	30 %	a) Y % b) 750 kSEK
	Koldioxidreduktion 2020	30 %	a) -Z % b) 750 kSEK

Tabell 4(b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Befattningshavarens namn (position)	Programmens namn	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
	Aktiesparprogram 2020/2023	Koncernens rörelseresultat 2020	30 %	a) X MSEK b) 147 kSEK*
Namn Namnsson (VD)		Total aktieägaravkastning 2020-2022	40 %	N/A**
		Koldioxidreduktion 2020-2022	30 %	N/A**

* Baserat på marknadspriset per aktie på balansdagen (490 SEK) multiplicerat med antalet rätter (300). Intjänandeperioden löper fortfarande

**Prestationsperioden löper fortfarande

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 5 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2020
Ersättning till verkställande direktören	+1 000 (+9,1 %)	+1 000 (+8,3%)	+1 000 (+7,7%)	+1 000 (+7,1%)	+700 (+4,7%)	15 700
Koncernens rörelseresultat	+200 000 (+5,4%)	+175 000 (+4,5%)	+150 000 (+3,7%)	+150 000 (+3,5%)	+100 000 (+2,3%)	4 500 000
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	+12 (+2,8%)	+12 (+2,8%)	+12 (+2,7%)	+12 (+2,6%)	+10 (+2,1%)	480

* Exklusive medlemmar i koncernledningen