

# Ersättningsrapport

## INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för Eolus Vind AB (publ) tillämpades under räkenskapsåret 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören. 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 6 (Ersättning till styrelse, verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare) på sidan 72 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 45–49 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 72 i årsredovisningen.

## Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen.

## Bolagets ersättningsriktlinjer:

### tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Dessa riktlinjer har tillämpats under räkenskapsåret. 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 kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till finansiella och icke-finansiella kriterier. 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 47–48 i årsredovisningen. Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. I enlighet med riktlinjerna har styrelsen möjlighet att avvika från principerna om det finns särskilda skäl för att tillgodose bolagets långsiktiga intresse. Under räkenskapsåret har frånsteg från principerna gjorts i ett avseende. I förhållande till de riktlinjer som antogs av årsstämman 2021 bestod avvikelserna i att del av rörlig kontanterersättning till vice VD har varit baserad endast på fortsatt anställning per viss tidpunkt. Avvikelsen beslutades av styrelsen i syfte att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom attraktiva villkor som möjliggör för bolaget att behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.eolusvind.com/ir-finansiellt/bolagsstyrning/ersattningar>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

## Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören, MSEK

Befattningshavarens namn (position)	Verksamhetsår	FAST ERSÄTTNING		RÖRLIG ERSÄTTNING			Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön <sup>1)</sup>	Andra förmåner <sup>2)</sup>	Ettårig	Flerårig	Pensionskostnad		
Per Witalisson, VD	2021 12 månader	2,69	0,05	0,56 <sup>3)</sup>	-	0,52	3,82	85% / 15%
	2019/2020 16 månader	2,77	0,05	0,30 <sup>4)</sup>	-	0,64	3,76	92% / 8%
Marcus Landelin, vice VD	2021 12 månader	2,04	0,06	0,62 <sup>3)</sup>	-	0,58	3,30	81% / 19%
	2019/2020 16 månader	2,51	0,06	0,27 <sup>4)</sup>	-	0,54	3,38	92% / 8%

<sup>1)</sup> Inklusive semesterersättning.

<sup>2)</sup> Avser bilförmån.

<sup>3)</sup> Utbetald under räkenskapsåret, avser räkenskapsåret 2019/2020.

<sup>4)</sup> Utbetald under räkenskapsåret, avser räkenskapsåret 2018/2019.

**AKTIESPARPROGRAM**

Bolaget har för närvarande tre pågående aktiesparprogram för bolagets samtliga anställda, inklusive verkställande direktören och vice verkställande direktören, Aktiesparprogrammen, 2018/2019, 2019/2020 samt 2021. Inom ramen för respektive Aktiesparprogram har verkställande direktören respektive vice verkställande direktören av intjänad rörlig kontantersättning investerat i aktier motsvarande maximalt en månadslön ("Sparaktier"). Under förutsättning att verkställande direktören respektive vice verkställande direktören behåller samtliga Sparaktier och fortsatt är anställd i Eoluskoncernen tre år

efter förvärvet, ersätter Eolus verkställande direktören respektive vice verkställande direktören med kostnaden för att förvärva så många aktier som motsvarar hälften av antalet Sparaktier ("Matchningsaktier"). Förvärv av Matchningsaktier sker genom bolagets försorg över Nasdaq Stockholm under de tjugo handelsdagar som infaller närmast efter treårsdagen för förvärvet av Sparaktierna. Inom ramen för respektive Aktiesparprogram har verkställande direktören respektive vice verkställande direktören på basis av antalet Sparaktier tilldelats aktierätter (rätt till Matchningsaktier) enligt vad som framgår av tabellen nedan.

**Aktiesparprogram (verkställande direktör och vice verkställande direktör)**

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	HUVUSAKLIGA VILLKOR FÖR AKTIEPROGRAMMEN				INFORMATION FÖR DET RAPPORTERADE VERKSAMHETSÅRET			
		Intjänande-period	Datum för tilldelning <sup>1)</sup>	Datum för intjänande	Utgång för inläsnings-period	Ingående balans	Under året		Utgående balans
							Aktierätter vid årets början	Tilldelade	
Per Witalisson, VD	2017/2018	2018-2021	2018-12-04	2021-08-31	2021-08-31	703	-	-703	-
	2018/2019	2019-2022	2020-02-06	2022-08-31	2022-08-31	205	-	-	205
	2019/2020	2021-2023	2021-03-15	2023-12-31	2023-12-31	-	378 <sup>2)</sup>	-	378
Marcus Landelin, vice VD	2017/2018	2018-2021	2018-12-04	2021-08-31	2021-08-31	1 213	-	-1 213	-
	2018/2019	2019-2022	2020-02-06	2022-08-31	2022-08-31	-	-	-	-
	2019/2020	2021-2023	2021-03-15	2023-12-31	2023-12-31	-	-	-	-

<sup>1)</sup> Tilldelningsdatumet är beroende av när förvärv av sparaktier genomförts.

<sup>2)</sup> Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 78 KSEK.

**TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER**

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens och vice 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 och vice verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning**

	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation (procent)	Faktisk tilldelning / ersättningsutfall (MSEK)
Per Witalisson, VD	Avkastning på eget kapital för räkenskapsåret	84	0	0,00
	Operationella mål för projekteringsverksamheten	16	56	0,09
Marcus Landelin, vice VD	Avkastning på eget kapital för räkenskapsåret	80	0	0,00
	Operationella mål för projekteringsverksamheten	20	56	0,08
	Flerårigt mål		100	1,19

**JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT****Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR), MSEK**

Ersättning till VD och vice VD	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1 <sup>1)</sup>	2021
Per Witalisson, VD	0,08 (4%)	-0,19 (-8%)	0,74 (33%)	-0,13 (-4%)	1,00 (36%)	3,82
Marcus Landelin, vice VD	0,20 (12%)	0,02 (1%)	0,61 (32%)	0,02 (1%)	0,76 (30%)	3,30
Rörelseresultat	-252%	503%	58%	177%	-12%	-25
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda exkl koncernledningen	0,06 (9%)	-0,02 (-3%)	0,05 (7%)	0,10 (13%)	-0,14 (-16%)	0,75

<sup>1)</sup> Räkenskapsåret 2019/2020 avser 16 månader. Utfall för räkenskapsåret har justerats till 12 månader för jämförbarhet.