

Ersättningsrapport

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för Eolus Vind AB (publ) tillämpades under räkenskapsåret 2022. 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 88 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 54–63 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 88 i årsredovisningen.

Utveckling under 2022

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 er-

sättningsriktlinjer 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 kontanterättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterättningen ska vara kopplad till finansiella och ickefinansiella 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 57–58 i årsredovisningen. Bolaget har under 2022 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 det inte förekommit några avvikelser från riktlinjerna. 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 – utbetalda belopp

Befattningshavarens namn (position)	Verksamhetsår	FAST ERSÄTTNING		RÖRLIG ERSÄTTNING			Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾	Ettårig	Flerårig	Pensionskostnad		
Per Witalisson, VD	2022	2,78	0,05	0,11	-	0,52	3,46	97%/3 %
	2021	2,69	0,05	0,56	-	0,52	3,82	85%/15 %
Magnus Axelsson, vice VD fr o m 1 sep 2022	2022	0,60	0,00	0,02	-	0,14	0,75	100%/0 %
	2021							
Marcus Landelin, vice VD t o m 28 apr 2022	2022	1,14	0,06	1,19	-	0,17	2,54	53%/47%
	2021	2,04	0,06	0,62	-	0,58	3,30	81%/19 %

1) Inklusive semesterersättning.

2) Avser bilförmån.

AKTIESPARPROGRAM

Bolaget har för närvarande tre pågående aktiesparprogram för bolagets samtliga anställda, inklusive verkställande direktören och vice verkställande direktören. Den 31 augusti 2022 löpte inläsningsperioden för aktiesparprogram 2018/2019 ut och totalt 205 Matchningsaktier har förvärvats till en genomsnittlig kurs om 111 kr och levererats till VD. De pågående aktiesparprogrammen omfattar 2019/2020, 2021 samt 2022

varvid tilldelning i aktiesparprogram 2022 sker under våren 2023. Inom ramen för respektive Aktiesparprogram har verkställande direktören respektive vice verkställande direktören av intjänad rörlig kontanterättning 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 direk-

tören 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 ¹⁾	Datum för intjänande	Utgång för inläsnings-period	Ingående balans	Under året		Utgående balans
						Aktierätter vid årets början	Tilldelade	Intjänade	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
Per Witalisson, VD	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	-	-	378
	2021	2022-2024	2022-05-19	2024-12-31	2024-12-31	-	490 ²⁾	-	490

Magnus Axelsson, vice VD omfattas av det beslutade men ej tilldelade aktiesparprogrammet för 2022.

1) Tilldelningsdatumet är beroende av när förvärv av sparaktier genomförts.

2) 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 lång-

siktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 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	48	0	0,00
	Operationella mål för projekteringsverksamheten	52	17	0,41
Magnus Axelsson, vice VD	Avkastning på eget kapital för räkenskapsåret	20	0	0,00
	Operationella mål för projekteringsverksamheten	80	56	0,07

Marcus Landelin har under 2022 inte rätt till någon rörlig ersättning.

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 ¹⁾	RR vs RR-1	2022
Per Witalisson, VD	-0,19 (-8 %)	0,74 (33 %)	-0,13 (-4 %)	1,00 (36 %)	-0,36 (-9 %)	3,46
Marcus Landelin, vice VD	0,02 (1 %)	0,61 (32 %)	0,02 (1 %)	0,76 (30 %)	N/A	2,54 ²⁾
Magnus Axelsson, vice VD	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0,60 ³⁾
Rörelseresultat	403 %	-42 %	77 %	-112 %	N/A	80
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda exkl koncernledning	-0,02 (-3 %)	0,05 (7 %)	0,10 (13 %)	-0,14 (-16 %)	-0,09 (-12 %)	0,66

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

2) Anställd t o m 28 april 2022.

3) Anställd fr o m 1 sept 2022.