

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2023

INTRODUKTION

Ersättningsrapporten innehåller en beskrivning av engcons riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**ersättningsriktlinjerna**"), vilka antagits av årsstämman 2022 att gälla tills vidare, dock längst fram till årsstämman 2026, och som tillämpats under 2023. Rapporten innehåller även uppgifter om ersättning till engcons VD under 2023 och ersättning till styrelseledamöter utöver sedvanligt styrelsearvode beslutat av årsstämman. Vidare innehåller rapporten en sammanfattande beskrivning av engcons pågående aktierelaterade incitamentsprogram.

ÖVERSIKT AV TILLÄMPNINGEN AV ERSÄTTNINGSRIKTLINJERNA UNDER 2023

Ersättningsutskottet har till uppgift att följa och utvärdera program för rörlig ersättning till VD och koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare som har antagits av bolagsstämman samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer inom engcon.

Baserat på ersättningsutskottets värdering av VD:s ersättning har styrelsen fastställt att den nuvarande ersättningsstrukturen och ersättningsnivån är lämplig, återspeglar marknadspraxis och är konkurrenskraftig samt lämplig för att uppnå engcons mål.

Ersättningsutskottet har efter utvärdering bedömt att engcon under 2023 har följt gällande ersättningsriktlinjer samt den beslutsprocess som enligt ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen, med ett undantag som avser ersättning till bolagets tidigare produktions- och inköpschef, Kristian Sjöström. Kristian Sjöström har istället för lön erhållit ersättning i form av fakturering via eget bolag. Skälet för detta avsteg från ersättningsriktlinjerna är att Kristian Sjöström har ansetts besitta särskilt viktig strategisk kompetens, och att Kristian Sjöström tackat ja till att tillträda sin befattning i engcons ledningsgrupp under förutsättning att det har kunnat ske på uppdragsbasis. Det har därför varit ett strategiskt betingat beslut, i enlighet med engcons långsiktiga intressen, att avvika från ersättningsriktlinjerna avseende ersättningen till Kristian Sjöström. Från och med den 1 september 2023 ingår Kristian Sjöström inte längre i bolagets ledningsgrupp.

Enligt engcons riktlinjer kan styrelsen återkräva redan utbetald rörlig kontantersättning om det i efterhand visar sig att den ledande befattningshavaren har brutit mot engcons värderingar, policys, standarder eller instruktioner. Styrelsen har dock inte fattat beslut om att återkräva någon rörlig ersättning under 2023 då ingen sådan situation förelegat. Efter att ha följt och utvärderat engcons program för rörlig ersättning, hur ersättningsriktlinjerna har tillämpats, samt utvärderingen av nuvarande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i engcon, har styrelsen beslutat att ersättningsriktlinjerna ska vara oförändrade.

Enligt engcons ersättningsriktlinjer ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna kan engcons bolagsstämma besluta om att implementera långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram och om ersättning till styrelsen.

Total ersättning till VD

Tabellen nedan beskriver den totala ersättning som betalats till engcons VD under 2023 samt till styrelseledamöter som erhållit ersättning utöver sedvanligt styrelsearvode beslutat av årsstämman.

Namn, befattning (under periodens start/slut)	1 Fast ersättning			2	3	4	5	6
	Räkenskapsår	Grundlön (TSEK)	Övriga förmåner (TSEK)	Rörlig-ersättning – Ettårig* (TSEK)	Extraordinära ersättningar (TSEK)	Pensionsavgifter (TSEK)	Total ersättning (TSEK)	Andel fast respektive rörlig ersättning
Krister Blomgren (VD)	2023	3 037	148	221	-	799	4 205	95% / 5%
Stig Engström (Styrelseledamot)	2023	1 295**					1 295	100% / 0%

*Den ettåriga rörliga ersättningen är intjänad 2023 och utbetalas under 2024.

**Avser styrelsearvode samt arvode fakturerat för konsulttjänster inom produktutveckling, marknadsföring och strategisk projektledning.

Befintliga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Vid en extra bolagsstämma den 16 december 2021 beslutades att införa ett teckningsoptionsprogram för koncernledningen och andra medarbetare inom koncernen. Totalt 232 personer deltog i programmet i samband med att detta lanserades, per den 31 december 2023 deltog 209 personer. Förändringen avser medarbetare som slutat sin anställning. Teckningsoptionerna som emitterades under programmet har överlåtit till deltagarna i programmet till marknadsvärde.

Varje teckningsoption berättigar till teckning av en (1) aktie av serie B i engcon till en teckningskurs om 45 SEK under perioden 1 december till 31 december 2026. Om deltagares anställning inom engconkoncernen upphör innan 1 december 2026 (annat än till följd av pensionering efter 65 års ålder eller uppsägning på grund av arbetsbrist) är deltagaren skyldig att erbjuda engcon möjligheten att återköpa de teckningsoptioner som denna innehar. engcons VD, Krister Blomgren, har förvärvat 91 000 teckningsoptioner inom ramen för programmet (samtliga tilldelade i december 2021).

Ytterligare information om det utestående aktierelaterade incitamentsprogrammet finns i not 38 i årsredovisningen för 2023, som är tillgänglig på engcons hemsida, www.engcongroup.com.

TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av engcons långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. engcons ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning.

Den rörliga kontanterersättningen är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna är utformade så att de bidrar till Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att till exempel vara tydligt kopplade till affärsstrategin eller främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning avslutats ska det bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Styrelsen, med stöd av ersättningsutskottet, ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till VD. Såvitt avser rörlig kontanterersättning till övriga ledande befattningshavare ansvarar VD, med stöd av ersättningsutskottet, för bedömningen. För finansiella mål ska bedömningen baseras på den senaste finansiella informationen som offentliggjorts av Bolaget.

Rörlig kontantersättning 2023

Den rörliga kontanta ersättningen för ledande befattningshavare för 2023 är baserad på koncernens finansiella resultat (EBIT). Utfall av rörlig kontantersättning är beräknad på 0,5% av resultatet och utfall utgår vid ett resultat som överstiger 90% av beslutad budget, med begränsning för maximalt utfall av rörlig kontantersättning som fastställts i enskilda anställningsavtal och enligt ersättningsriktlinjerna högst får uppgå till 50 procent av den totala fasta årliga kontantlönen.

Koncernens ledningsgrupp har förändrats under året. De ledande befattningshavare som tillkommit under året har erhållit rörlig kontantersättning baserat på den ersättningsmodell som sedan tidigare gällde för dem. Från och med 2024 kommer de att omfattas av rörlig kontantersättning för ledande befattningshavare.

Med utgångspunkt från ovan uppgår utfall av rörlig ersättning till VD avseende år 2023 till 220 784 SEK.

JÄMFÖRELSEINFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNINGAR OCH ENGCONS RESULTAT

Förändringar i ersättningar och resultat under de senaste rapporterade räkenskapsåren (TSEK om inte annat anges)

Arlig förändring	2021 mot 2022	Information om 2022	2022 mot 2023	Information om 2023
Ersättningar				
VD	+2 847 (159%)	4 633	-428 (-9%)	4 205
Bolagets resultat				
Rörelseresultat	+90 (28%)	415	-39 (-9%)	376
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda*				
Genomsnittlig ersättning**	+23 (6%)	441	+25 (6%)	466
Antalet anställda i bolaget***	+98 anställda (30%)	425 anställda	-19 anställda (-5%)	406 anställda

*Exklusive VD och övriga ledande befattningshavare

**Genomsnittlig ersättning inkluderar inte sociala avgifter

***Inkl koncernledning (11) vilka inte omfattas av genomsnittlig ersättning för anställda

YTTERLIGARE INFORMATION TILLGÄNGLIG I ÅRSREDOVISNINGEN FÖR 2023 ELLER PÅ ENGCONS HEMSIDA

engcons ersättningsriktlinjer, vilka antagits på årsstämman 2022, finns tillgängliga på engcons hemsida www.engcongroup.com. På engcons hemsida finns även det revisorsyttrande som behandlar huruvida engcon efterlevt de antagna riktlinjerna.

Ytterligare information om engcons ersättningar under 2023 som inte täcks av denna rapport finns tillgänglig i årsredovisningen för 2023. Informationen återfinns på:

s. 50

Ersättningsutskottets arbete under 2023

Not 7 på s. 73-75

Sådan information som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554), inklusive detaljerad information om ersättning till de övriga ledande befattningshavare som omfattas av de ersättningsriktlinjer som

antagits på årsstämman 2022 och om bolagets aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Not 7 på s. 73-75

Ersättning till styrelsen.