

Ersättningsrapport SinterCast 2022

Ersättningsrapport för SinterCast 2022

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för SinterCast Aktiebolag ("SinterCast"), antagna av årsstämman 2022, har tillämpats under räkenskapsåret 2022 samt innehåller information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och *Reglerna om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utgivna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning, gällande från den 1 januari 2022.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Löner och ersättningar) på sidorna 63–64 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 35–43 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2022. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 (Löner och ersättningar) på sidorna 63–64 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar det gångna årets utmaningar och utförda prestationer i sin redogörelse på sidan 8–11 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2022.

Ersättningsriktlinjer: tillämpning och avvikelser

I korthet tillhandahåller SinterCast processtyrningsteknologi, kunskap och teknisk support för tillförlitlig högvolymproduktion av kompaktgrafitjárn (CGI). SinterCast främjar CGI inom gjuteri och slutanvändarsamhällen för att öka den övergripande marknadsmöjligheten för CGI och för att definiera framstegen i CGIs utveckling, produktion och tillämpning. Detta fokus och dessa insatser kommer att säkerställa bibehållandet av globalt ledarskap inom CGI-området. Ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi inom detta högspecialiserade tekniska område och dess hållbara långsiktiga intressen kräver att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning för att rekrytera och behålla anställda med rätt specialistkompetens, erfarenhet och branschkontakter.

Ersättningen ska bestå av en balanserad kombination av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och baseras på prestationer. Den fasta lönen ska beslutas individuellt och baseras på varje individs ansvarsområde, uppdrag, kompetens och position. Den rörliga ersättningen ska baseras på förutbestämda mål på koncernnivå och på individuell nivå, med hänsyn till det långsiktiga resultatet. Vid extraordinära prestationer kan en särskild ersättning utgå i syfte att attrahera och behålla nyckelkompetens.

Ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman finns på sidorna 39–40 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2022. 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 efterlevnaden av riktlinjerna hos SinterCast kommer att finnas tillgängligt på SinterCast webbplats www.sintercast.com senast tre veckor innan årsstämman 2023. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Ersättning till verkställande direktören

Ersättningen till verkställande direktören är fördelad enligt ersättningsutskottets beslut och inkluderar grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner och pension. I Tabell 1 ingår bedömda kostnader för det årliga incitamentsprogrammet för 2022 med tillägg för avsättningar för de treåriga incitamentsprogrammen för 2022–2024 och 2019–2021.

Tabell 1 – Bokförd ersättning till verkställande direktören under räkenskapsåret 2022 (kSEK)

	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pension***	Total ersättning	Fördelning fast/rörlig ersättning %
	Grundlön*	Övriga förmåner**	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster			
Steve Dawson	4 015	710	1 129	437	-	1 118	7 408	Fast 73.3% Rörlig 26.7%

* Inkluderar semesterlön

** Avser främst liv-, långtidssjuk- och sjukförsäkringspremier, skolavgifter samt bilersättning

*** Avser premiebestämda pensionspremier motsvarande 30 procent av grundlönen och redovisas som fast ersättning i kolumn 6

Tillämpning av prestationskriterier

Styrelsen har implementerat incitamentsprogrammen för att specifikt motivera och erkänna exceptionella ansträngningar och exceptionella resultat. Incitamentsprogrammen ska uppmuntra och belöna initiativ, fokus och snabbhet i slutförandet av uppgifter och stängning av nya affärsmöjligheter. Ett ytterligare mål för det långsiktiga incitamentsprogrammet är att motivera och behålla medarbetarna med de yttersta målen att ge stabilitet och kontinuitet samt att kontinuerligt göra SinterCast till en bättre leverantör för sina kunder och en bättre investeringsmöjlighet för sina aktieägare.

Verkställande direktören deltar i ett årligt och i ett treårigt kontantbaserat incitamentsprogram, som övriga anställda också deltar i. Under 2022 har styrelsen beslutat att det treåriga programmet, 2019–2021, för utbetalning i mitten av 2022 ersätts med ett nytt motsvarande treårigt program för 2022-2024, för utbetalning 2025. Tilldelning sker inte om verkställande direktören lämnar sin befattning innan den 1 augusti 2025. Detta program ger maximalt ett belopp motsvarande 33 procent av utfallet av de årliga programmet 2022 och 40 procent av de årliga programmen 2023 och 2024. Verkställande direktören är skyldig att köpa SinterCast aktier för ett belopp motsvarande 50 procent av nettoutfallet samt skyldig att behålla aktierna minst 12 månader.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under räkenskapsåret 2022 (kSEK) – rörlig kontantersättning (inkluderar det årliga incitamentsprogrammet 2022 och det treåriga programmet för 2022–2024)

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall*
Steve Dawson (CEO)	Omsättningsmål	50 %	a) 98% b) 617 kSEK
	Individuella mål	5 0%	a) 40 % b) 504 kSEK
	Långsiktigt incitamentsprogram 2022–2024	33 % av årligt program	374 kSEK

* Prestationsbedömningen sker efter räkenskapsårets stängning. Räkenskapsårets bedömda utfall skiljer sig från det faktiska utfallet vilket medför att bokförd rörlig ersättning i tabell 1 baseras på bedömningar och tabell 2 baseras på verkligt utfall efter styrelsen beslut om tilldelning. Vd deltar i det långsiktiga incitamentsprogrammet 2022–2024. Utfallet motsvarar 33 procent av utfallet av det årliga programmet 2022.

Aktiebaserad ersättning

SinterCast har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Konsultarvode till styrelseledamöter

Under räkenskapsåret 2022 har styrelseledamoten Jun Arimoto erhållit konsultarvode om 5 000 GBP samt reseersättning för 6 126 GBP i enlighet med det konsultavtal som godkänts av styrelsen avseende arbete som inte omfattas av sedvanligt styrelsearbete, specifikt marknadsutveckling i Japan.

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och resultat de senaste räkenskapsåren (kSEK)

År 2020 var det första rapporterade räkenskapsåret och därför finns ingen årlig utveckling tillgänglig dessförinnan.

	2022 vs 2021*	2022	2021	2020
Vd-ersättning, utan incitamentsprogram*	+336 (6 %)	5 842	5 506	4 927
Vd-ersättning, med incitamentsprogram	+1,466 (25 %)	7 408	5 942	5 854
Koncernens rörelseresultat	-888 (-2,9 %)	30 591	31 479	21 657
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för medarbetare i moderbolaget**	21 (3,2 %)	680	659	573

* Den verkställande direktörens ersättning är påverkat av en valutakursökning motsvarande 5,6 % (SEK/GBP)

** Exklusive koncernledningen

April 2023
SinterCast Aktiebolag
Styrelsen