

# Feelgood Svenska AB ersättningsrapport 2020

## Introduktion

Styrelsen i Feelgood Svenska Aktiebolag (publ.) ska i enlighet med 8 kap. 51 - 53 §§ aktiebolagslagen ("ABL") upprätta riktlinjer för lön och annan ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och vice verkställande direktör. Enligt Svensk kod för bolagsstyrning ska även andra ledande befattningshavare omfattas av riktlinjerna. I Feelgood Svenska Aktiebolag (publ.) riktlinjer avses med ledande befattningshavare verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna ska omfatta all ersättning, oavsett slag, som utgår till sådana ledande befattningshavare, dock inte styrelsearvoden och annan ersättning som beslutas av bolagsstämman enligt 8 kap. 23 a § ABL eller sådana emissioner och överlåtelser som omfattas av 16 kap. ABL (den s.k. LEO-lagen).

Styrelsen ska i enlighet med 8 kap. 53 a § ABL för varje räkenskapsår upprätta en rapport över utbetalad och inestående ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och vice verkställande direktör som omfattas av riktlinjerna. Mot bakgrund av att bolaget inte har någon vice verkställande direktör och att styrelseledamöterna inte utfår annan ersättning än den som beslutas av stämman, omfattar aktuell rapport endast bolagets verkställande direktör. Enligt Kollegiet för svensk bolagsstyrnings regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram ska rapporten innehålla en översiktlig redogörelse för vart och ett av samtliga utestående och under året avslutade aktierelaterade incitamentsprogram. Feelgood Svenska Aktiebolag (publ.) har inga sådana utestående eller under året avslutade program.

Rapporten har därmed upprättats i enlighet med aktiebolagslagen, Svensk kod för bolagsstyrning och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 75-76 i årsredovisningen för 2020.

Under föregående räkenskapsår gällde riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs på årsstämma den 21 maj 2019 och 19 maj 2020. Riktlinjerna finns på sidorna 37-40 i årsredovisningen för 2020.

Verkställande direktören sammanfattar räkenskapsårets 2020 i sin redogörelse på sidorna 36-41 i årsredovisningen 2020.

Ersättningsrapporten ska läggas fram på årsstämman för godkännande.

## **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 behålla och rekrytera kompetenta och engagerade 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 ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Den totala ersättningen får bestå av följande komponenter: grundlön (fast kontantlön), rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra sedvanliga ersättningar och 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.

## Totalersättning till verkställande direktören

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (SEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast		2 Rörlig		4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön *	Andra förmåner	Ettårig	Extraordinära poster			
Joachim Morath (VD)	2 249	81	0	0	566	2 896	100/0

Alla belopp redovisas i tkr.

### Ersättning från andra bolag i Feelgood-koncernen

Verkställande direktör har under föregående räkenskapsår inte erhållit ersättning från något annat bolag inom Feelgood-koncernen.

### Total ersättning för verkställande direktör i förhållande till riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare och tillämpning av prestationskriterier

Verkställande direktörs totala ersättning består huvudsakligen av fast lön, den fasta årslönen utgör 100 procent av den totala ersättningen under 2020<sup>1</sup>. Den fasta lönen ses årligen över för att säkerställa en nivå som speglar befattningens ansvar och natur, individuell prestation och är marknadsmässigt konkurrenskraftig.

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga ersättning består av finansiella mål på koncernnivå och utgörs av utfall av rörelseresultat i förhållande till uppsatta mål med utgångspunkt i bolagets affärsstrategi och i den långsiktiga affärsplanen som godkänts av styrelsen. Bolaget har fastställda finansiella mål och nyckeltal utifrån strategiska och affärskritiska initiativ och projekt som säkerställer uppfyllnad i enlighet med affärsplan och affärsstrategi för en hållbar fortsatt verksamhet och tillvaratagande av Bolagets långsiktiga intressen.

Den totala ersättningen består också av förmåner som utgör 3 procent (max 10 procent) av den totala ersättningen 2020. Dessa förmåner är oförändrade under 2020. Förmånerna inkluderar utökad friskvård och leasing av bil. Totalt motsvarar verkställande direktörs pension 25 procent (max 25 procent) av den totala ersättningen 2020.

Verkställande direktör har inte erhållit någon rörlig ersättning under 2020.

### **Aktiebaserad ersättning**

#### Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bolaget har inga aktierelaterade incitamentsprogram bestående av teckningsoptioner.

#### **Återkrav av rörlig ersättning**

Ingen rörlig ersättning har återkrävts enligt avtal under föregående räkenskapsår.

### **Avsteg från beslutsprocess för fastställande av ersättning**

Några avsteg från den i riktlinjerna för 2020 fastslagna processen för att fastställa ersättning för verkställande direktör har inte gjorts under föregående räkenskapsår.

<sup>1</sup> Riktlinjerna 2020 anger maximal andel av respektive ersättningskomponent i relation till grundlön och total ersättning. Informationen inom respektive parantes anger maximal andel i relation till total ersättning enligt riktlinjerna 2020.

## Avsteg från riktlinjerna 2020

Enligt riktlinjerna för 2020 har styrelsen rätt att tillfälligt frångå riktlinjerna 2020 helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Några avsteg från riktlinjerna har inte gjorts under föregående räkenskapsår.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [www.feelgood.se](http://www.feelgood.se).

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Årlig förändring	RR-4 jfr RR-5	RR-3 jfr RR-4	RR-2 jfr RR-3	RR-1 jfr RR-2	RR jfr RR-1	RR 2020
Ersättning till verkställande direktören	9%	21%	13%	-13%	-11%	<b>2 896</b>
Koncernens rörelseresultat (EBIT)	611%	33%	3%	10%	-39%	<b>22 745</b>
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget	1%	9%	-1%	-11%	6%	<b>531</b>

*Alla belopp redovisas i tkr.*