

## Ersättningsrapport 2022

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Hoist Finance AB (publ) ("**Bolaget**"), antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller också information om ersättning till VD och en sammanfattning av Bolagets aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram, utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns tillgänglig i not 9 (Personalkostnader) i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten som finns tillgänglig i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 i årsredovisningen för 2022.

### Utveckling under 2022

VD har sammanfattat Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse i årsredovisningen 2022.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: Omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Bolagets strategi och tillvaratagande av dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. För att uppnå detta måste Bolaget erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer gör det möjligt för Bolaget att erbjuda en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga ersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan vara individuella, kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara designade för att bidra till Bolagets strategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, till exempel genom att vara tydligt kopplade till Bolagets strategi, eller att främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns inkluderade i årsredovisningen för 2022. Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2021, har blivit fullt implementerade. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och inga avvikelser från processen för implementering av riktlinjerna har gjorts. Revisorsyttrandet om huruvida årsstämmans riktlinjer om ersättningar har följts finns tillgängligt via <https://www.hoistfinance.com/sv/investors/bolagsstyrning/bolagsstamma/2023-arsstamma/>. Ingen ersättning har återkrävts. I tillägg till ersättningen som täcks av ersättningsriktlinjerna, har Bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i form av aktiebonusplaner.

## Totalersättning till VD och vice VD under 2020, 2021 och 2022 (SEK)

Namn (befattning)	Finansiellt år	1 Fast ersättning		2 Rörlig löneandel		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad**	5 Total ersättning	6 Andelen fast respektive rörlig ersättning
		Grundlön brutto	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
Lars Wollung (VD)	2022	21 203 571***	0	0	0	0	0	21 203 571	100/0
Christian Wallentin (Vice VD)	2022	1 819 680	3 051	0	1 606 500	0	543 238	3 972 469	100/100
Per Anders Fasth (avgående VD)	2022	3 070 000*	0	0	0	0	10 000	3 080 000	100/0
Per Anders Fasth (VD)	2021	5 523 000*	2 000	0	0	0	7 000	5 532 000	100/0
Klaus-Anders Nysteen (avgående VD)	2021	7 616 000	3 000	0	0	0	2 231 000	9 850 000	100/0
Klaus-Anders Nysteen (VD)	2020	5 333 000	3 000	0	0	0	2 138 449	7 474 449	100/0

Klaus-Anders Nysteens anställning avslutades 30 maj 2021. Per Anders Fasth var anställd från 31 maj 2021 till 31 mars 2022, och hans ersättning för 2022 utgick för perioden 1 januari – 31 mars 2022. Lars Wollungs ersättning utgick för perioden 15 mars – 31 december 2022. Christian Wallentin, CFO, utsågs till vice VD från och med 1 juni 2022, och endast hans ersättning för perioden 1 juni 2022 – 31 december 2022 inkluderas därför i ovan tabell.

\* Grundlön brutto innehåller utfäst pensionspremie som betalas som lön.

\*\* Pensionen är premiebestämd (kolumn 4) och beräknas utifrån grundlönen. Pensionskostnaden ingår i den fasta ersättningen.

\*\*\* Konsultarvode, inkl. momsbelopp om ca 4,240,700 kronor. Pension, sociala kostnader och övriga sådana kostnader betalades inte för detta konsultuppdrag. Lars Wollung är sedan februari 2022 styrelseledamot i Bolaget. Han utsågs till tillförordnad VD på konsultbasis eftersom det fanns ett behov av att tillsätta en VD med kort varsel fram tills att en permanent lösning hittades. Enligt Bolagets ersättningsriktlinjer ska arvode till styrelseledamöter för tjänster utöver styrelsearbetet vara marknadsmässigt och godkännas av styrelsen. Lars Wollungs VD-ersättning godkändes av styrelsen och bedömdes som marknadsmässig mot bakgrund bland annat av hans erfarenhet i branschen och kunskap om bolaget.

### Aktiebaserad ersättning

#### Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Bolaget har implementerat fyra aktiebonusplaner (2019-2022) för ledningsgruppen, ledande befattningshavare och ett antal nyckelmedarbetare ("Aktiebonusplanerna"). Enligt Aktiebonusplanerna ska 60 procent av den rörliga ersättningen till ledande befattningshavare som är inkluderade i Aktiebonusplanerna, som ska skjutas upp under tre år, betalas ut som stamaktier i Bolaget. Prestationsmålen för Aktiebonusplanerna baseras på förbättringen av resultat och syftar till att stärka koncernens långsiktiga lönsamhet. Prestationsmålen inkluderar finansiella mål som huvudsakligen baseras på avkastning på eget kapital. Betalning av uppskjuten ersättning genom överföring av bonusaktier är beroende av att deltagaren fortfarande är anställd inom Bolaget. Aktiebonusplanerna för 2019-2022 finns på Bolagets hemsida under fliken för årsstämman för respektive år; <https://www.hoistfinance.com/sv/om-hoist-finance/bolagsstyrning/bolagsstamma/>. Rörlig ersättning kommer att betalas ut under Aktiebonusplan 2022. Däremot betalades ingen rörlig ersättning ut under Aktiebonusplanerna 2019-2021, för 2019 på grund av covid-19-pandemin, och för 2020 och 2021 för att de finansiella målen inte uppnåddes.

### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VD:s rörliga ersättning har valts för att leverera Bolagets strategi och för att uppmuntra beteende som ligger i Bolagets långsiktiga intresse. I valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kortsiktiga och långsiktiga affärsprioriteringar för 2022 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar ytterligare till hållbarhet och Bolagets värden.

### Jämförande information avseende förändring av ersättning och Bolagets resultat

#### **Förändring i ersättning och Bolagets utveckling över de fyra senast rapporterade finansiella åren (RFY) (SEK)**

	2019	2020	2021	2022
	RFY-2 vs RFY-3	RFY-1 vs RFY-2	RFY vs RFY-1	RFY 2022
Fast ersättning inklusive pension, VD	0	0	5 341 807	21 203 571
Fast ersättning inklusive pension, Avgående VD	8 604 080* (5,8%)	9 108 782 (1,3%)	9 231 000	3 080 000
Mått A Resultat före skatt (MSEK)**	<b>RFY-2: 82 vs RFY-3: 748 (89%)</b>	<b>RFY -1: (-39) vs RFY-2: 82 (-148%)</b>	<b>RFY: 870 Vs RFY -1 (-39): &gt; 100%.</b>	<b>870 MSEK (801 MSEK netto), från kvarvarande och avyttrad verksamhet</b>
Mått B Avkastning på eget kapital (%)	<b>RFY-2: (-1) vs RFY-3: 13 (107%)</b>	<b>RFY -1: (-5) vs RFY-2: 1 (-400%)</b>	<b>RFY: 17 vs RFY -1: (-5) &gt;100%</b>	17
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen***	443 809 (-4%)****	426 732****	341 568****	374 941****

\* 2019 Exkluderar ej utbetald bonus om 2 653 000 kronor med anledning av covid-19.

\*\* Vi har valt att använda resultat före skatt för att mäta lönsamheten.

\*\*\* Exklusive medlemmar i koncernledningen.

\*\*\*\* 2022:1231 FTE's 1304, 2021:1231 FTE's 1544, 2020:1231 FTE's 1631, 2019:1231 FTE's 1575.