

## Ersättningsrapport 2022

### Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Coor Service Management Holding AB (org.nr. 556742-0806) ("Coor") ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till Coors verkställande direktör. Därutöver innehåller rapporten en sammanfattning av Coors utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Information som krävs enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns tillgänglig i noterna 5 och 6 på sidorna 92-98 i bolagets årsredovisning för 2022 ("årsredovisningen 2022").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten, vilken är tillgänglig på sidorna 56-73 i årsredovisningen 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 96 i årsredovisningen 2022.

### Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar Coors övergripande resultat för 2022 i sin redogörelse på sidorna 6-9 i årsredovisningen 2022.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Coors affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Coor kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning, vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör. Totalersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar, samt vad gäller en eventuell långsiktig rörlig lön, den värdeutveckling för Coor-aktien som kommer aktieägarna till del. Rörlig kontant lön som omfattas av ersättningsriktlinjerna ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Enligt Coors ersättningsriktlinjer ska ersättningen till ledande befattningshavare bestå av fast lön, eventuell rörlig lön, pension och övriga förmåner. Ersättningsriktlinjerna finns på sidorna 78-80 i årsredovisningen 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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 bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats [www.coor.com](http://www.coor.com). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver ersättning vilken omfattas av ersättningsriktlinjerna har Coors årsstämma beslutat att inrätta långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare, inrättade i bolaget under 2021 och 2022 (LTIP 2021 och LTIP 2022). Utfallet av dessa program är inte pensionsgrundande för deltagarna. Det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet som styrelsen föreslagit inför årsstämman 2023 och eventuella framtida aktierelaterade incitamentsprogram som ska beslutas av bolagsstämman omfattas inte av ersättningsriktlinjerna.

## Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören (SEK)

Tabell 1 nedan visar den totala ersättningen till Coors verkställande direktör under 2022.

Befattningshavarens namn, position (start/slut)	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning <sup>E</sup>
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig <sup>C</sup>	Flerårig <sup>D</sup>				
AnnaCarin Grandin (VD)	2022	7 458 733 <sup>A</sup>	83 303 <sup>B</sup>	2 356 560	1 181 266	0	2 186 028 <sup>E</sup>	13 265 890	73 % / 27 %

Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2022, med undantag för Flerårig rörlig ersättning. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 8 i Tabell 2 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

<sup>A</sup> Inklusivt betald semesterersättning men exklusive ökad/minskad semesterersättningskuld.

<sup>B</sup> Bilförmån och sjukvårdsförsäkring.

<sup>C</sup> Ettårig rörlig ersättning är hänförlig till rörlig ersättning avseende räkenskapsåret som betalas ut det efterföljande året.

<sup>D</sup> Intjänade aktierätter såsom framgår av kolumn 8 i Tabell 2 nedan.

<sup>E</sup> Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

## Aktiebaserad ersättning

### Utestående och avslutade aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram under året

Coors årsstämma har antagit fyra långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTIPs), av vilka två för närvarande är utestående (LTIP 2021 och LTIP 2022). Incitamentsprogrammen sträcker sig över tre år och kräver att deltagarna förvärvar eller redan innehar ett visst antal Coor-aktier, så kallade investeringsaktier. Deltagarna är indelade i tre olika kategorier (kategori 1, 2 och 3)<sup>1</sup> med ett på förhand bestämt maxantal aktier för varje kategori. Tilldelning av prestationsaktier sker vederlagsfritt efter intjänandeperioden. Antalet tilldelade aktier skiljer sig åt mellan de olika deltagarkategorierna. Grundkraven för tilldelning av prestationsaktier är att deltagaren har kvarstått i sin anställning i Coor-koncernen under intjänandeperioden och att deltagaren har behållit sina Coor-aktier under samma tidsperiod. Intjänandeperioderna för de utestående programmen avslutas i samband med att Coor offentliggör sin delårsrapport för första kvartalet 2024 (LTIP 2021) respektive 2025 (LTIP 2022).

Det långsiktiga incitamentsprogrammet LTIP 2018, som antogs av årsstämman 2018, avslutades i april 2021. Prestationsvillkoret uppfylldes till 100 procent. Programmet LTIP 2019 avslutades i april 2022. Prestationsvillkoret uppfylldes till 99 procent.

Coor hade inget långsiktigt incitamentsprogram som var utestående och avslutades den 31 december 2022. På grund av pandemin beslutade Coor att inte införa något långsiktigt incitamentsprogram för 2020.

### Beskrivning av prestationsvillkoren för de långsiktiga incitamentsprogrammen

Utöver anställningsvillkoret baseras tilldelningen av prestationsaktier på ett antal prestationsvillkor. Tilldelningen av aktierätter är beroende av i vilken utsträckning fastställda mål och prestationsvillkor har uppnåtts under den berörda prestationsperioden. Prestationsvillkoren för LTIP 2019, LTIP 2021 och LTIP 2022 är desamma, men minimi- och maximinivån varierar vad gäller kundnöjdhetsindex.

<sup>1</sup> Kategori 1 omfattar Coors verkställande direktör. Kategori 2 omfattar medlemmar av Executive Management Team. Kategori 3 omfattar medlemmar av Top Management Team och andra nyckelpersoner.

Prestationsvillkoren är indelade i tre serier: Serie A, Serie B och Serie C. Se nedan för en beskrivning av prestationsvillkoren för respektive serie.

#### Serie A: Utveckling av kundnöjdhetsindex

Om Coors genomsnittliga kundnöjdhetsindex under prestationsperioden är lika med eller understiger miniminivån 68<sup>2</sup>, sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors genomsnittliga kundnöjdhetsindex är lika med eller överstiger maximinivån 72<sup>3</sup>, sker tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.

#### Serie B: Ackumulerad justerad EBITA-utveckling

Om Coors ackumulerade justerade EBITA-utveckling under prestationsperioden är lika med eller understiger miniminivån, definierad som 10 procent under ackumulerad justerad EBITA enligt Coors affärsplan för den tre-årsperiod som börjar då respektive program startar, sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors ackumulerade justerade EBITA-utveckling procentuellt är lika med eller överstiger maximinivån, definierad som 10 procent över ackumulerad justerad EBITA enligt Coors affärsplan, sker tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.

#### Serie C: Relativ utveckling av totalavkastningen ("TSR")

Tilldelning av aktier varierar beroende på Coors TSR-utveckling i förhållande till det viktade genomsnittet i en grupp av andra bolag ("Referensgruppen"). Om Coors ackumulerade TSR-utveckling under prestationsperioden är lika med eller understiger det viktade genomsnittsindexet för Referensgruppen (miniminivån), sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors ackumulerade TSR-utveckling är lika med eller överstiger det viktade genomsnittsindexet för Referensgruppen med mer än 6 procentenheter (maximinivån), sker en tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.

---

<sup>2</sup> Miniminivån är 64 för LTIP 2019, 66 för LTIP 2021 och 68 för LTIP 2022.

<sup>3</sup> Maximininivån är 68 för LTIP 2019, 70 för LTIP 2021 och 72 för LTIP 2022.

## Ersättning till verkställande direktören i aktier

Tabell 2 – Ersättning till verkställande direktören i aktier

Befattningshavarens namn, position	Huvudsakliga villkor för aktierelaterade incitamentsprogram					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade <sup>A)</sup>	8 Intjänade <sup>B)</sup>	9 Föremål för prestationsvillkor <sup>C)</sup>	10 Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång <sup>D)</sup>	11 Föremål för inläsningsperiod
AnnaCarin Grandin, VD	LTIP 2019	2019-2021	7 juni 2019	29 april 2022	29 april 2022	14 350	0	14 729	0	0	0
								1 181 266 (SEK)			
	LTIP 2021	2021-2023	31 maj 2021	April/maj 2024	April/maj 2024	55 591	0	0	58 879	0	0
	LTIP 2022	2022-2024	7 juni 2022	April/maj 2025	April/maj 2025	0	54 000	0	55 723	0	0
							4 722 300 (SEK)				
	TOTALT					69 941	TOTALT	TOTALT	TOTALT	TOTALT	TOTALT
							54 000	14 729	114 603	0	0
							TOTALT	TOTALT			
							4 722 300 (SEK)	1 181 266 (SEK)			

<sup>A)</sup> Antal och värde av tilldelade aktierätter vid datumet för tilldelning. Angivet värde beräknat som marknadspriset per aktie vid tilldelningstidpunkten (87,45 SEK) multiplicerat med antalet rätter (54 000).

<sup>B)</sup> Antal och värde av intjänade aktierätter vid datumet för intjänande. Det ursprungliga antalet aktierätter (13 750) har omräknats på grund av utdelningskompensation. Angivet värde beräknat som marknadspriset per aktie vid intjänande (80,20 SEK) multiplicerat med antalet rätter (14 729).

<sup>C)</sup> Totalt antal utestående aktierätter på balansdagen som fortfarande är föremål för prestationsvillkor. Det ursprungliga antalet aktierätter (108 000) har omräknats på grund av utdelningskompensation.

<sup>D)</sup> Totalt antal tilldelade aktierätter som ej intjänats på balansdagen. Inget incitamentsprogram avslutades den 31 december 2022.

### Ersättningsriktlinjernas efterlevnad och tillämpning av prestationsvillkor

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, vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör. Den totala ersättningen till verkställande direktören under 2022 har efterlevt bolagets ersättningsriktlinjer.

#### *Tillämpning av prestationskriterier*

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga 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 till bolagets värderingar.

I Tabell 3 (a) och (b) nedan beskrivs hur kriterierna för de rörliga kort- och långsiktiga ersättningarna har tillämpats under räkenskapsåret.

*Tabell 3 (a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning*

Befattningshavarens namn, position	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
AnnaCarin Grandin, VD	EBITA för Coor-koncernen, maximalt utfall 30 procent av grundlönen. EBITA-budget för 2022 är 640 MSEK. Bonus utbetalas om Justerad EBITA överstiger tröskelvärdet om 85 % av Justerad EBITA-budget och maximal bonus utbetalas om Justerad EBITA uppgår till 115 % av Justerad EBITA-budget. Bonus beräknas linjärt mellan tröskel- och högsta värdet.	40 %	a) 634 MSEK b) 810 KSEK
	Nya affärer för Coor-koncernen, maximalt utfall 6 procent av grundlönen. Bonus utbetalas med 765 SEK per MSEK i årlig försäljning avseende organiska affärer. Bonus utbetalas om Nya affärer (inkl. 1/3 av tillämplig M&A) överstiger tröskelvärdet om 0 % av budgeten för Nya affärer, och maximal bonus utbetalas om Nya affärer uppgår till 115 % av budgeten för Nya affärer. Bonusen utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 960 MSEK b) 432 KSEK
	Rörelsekapital, maximalt utfall 6 procent av grundlönen. Budgeten för Kassagenerering är 90 procent. Bonus utbetalas om Kassagenerering för koncernen överstiger tröskelvärdet om 80 procent och maximal bonus utbetalas om Kassagenereringen är 100 procent. Bonus utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 94 % b) 302 KSEK
	Det externa målet för CSI är $\geq 70$ , maximalt resultat 6 procent av grundlönen. Bonus utbetalas om CSI överstiger tröskelvärdet om -5 enheter av det externa målet och maximal bonus utbetalas om CSI är +5 enheter av det externa CSI-målet. Bonus utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 71 b) 259 KSEK
	Det externa målet för EMI är $\geq 70$ , maximalt resultat 6 procent av grundlönen. Bonus utbetalas om EMI överstiger tröskelvärdet om -5 enheter av det externa målet och maximal bonus utbetalas om EMI är +5 enheter av det externa EMI-målet. Bonus utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 76 b) 432 KSEK
	Det externa målet för TRIF är $\leq 3,5$ , maximalt resultat 6 procent av grundlönen. Bonus utbetalas om TRIF är lägre än tröskelvärdet om +3,5 enheter av det externa målet och maximal bonus utbetalas om TRIF är -3,5 enheter av det externa TRIF-målet. Bonus utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 7 b) 0 KSEK
	Miljömålet är att minska växthusgaser inom scope 2 genom att öka andelen förnybar energi till minst 75 %. Bonus betalas ut om andelen förnybar energi inom scope 2 överstiger tröskelvärdet om 50 % och maximal bonus betalas ut om andelen förnybar energi inom scope 2 är 100 %. Bonus utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 64 % b) 121 KSEK

Tabell 3 (b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Coor hade inget långsiktigt incitamentsprogram som var utestående och avslutades den 31 december 2022.

Det finns för närvarande två utestående program (LTIP 2021 och LTIP 2022) som koncernens VD deltar i. Intjänandeperioderna för de utestående programmen upphör i samband med offentliggörandet av Coors delårsrapport för det första kvartalet 2024 (LTIP 2021) respektive 2025 (LTIP 2022). Mätperioden för dessa program slutar den 31 december 2023 respektive den 31 december 2024.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste tre rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK).

Årlig förändring	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	Ersättning avseende 2022
AnnaCarin Grandin, VD*	-1 389 kSEK (-12 %)	+2 685 kSEK (+25 %)	+31 kSEK (0 %)	13 266 kSEK
Koncernens rörelseresultat (Justerad EBITA)	+6 990 kSEK (+1 %)	+74 169 kSEK (+13 %)	+3 469 kSEK (+1 %)	634 045 kSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i moderbolaget, d.v.s. Coor Service Management Holding AB	N/A	N/A	N/A	N/A
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i Coor Service Management Group AB	+12 kSEK (+1,8 %)	+10 kSEK (+1,4 %)	+1 kSEK (+0,1 %)	733 kSEK

\* De presenterade siffrorna omfattar den totala ersättningen till VD som redovisas i tabell 1. AnnaCarin Grandin är koncernens VD sedan den 1 augusti 2020. Ersättningar som redovisas i Tabell 4 för räkenskapsåret 2020 (RR-2) har räknats om för att återspegla hela det rapporterade räkenskapsåret för räkenskapsåret 2020. Ersättning för RR-1 vs RR-2 är skillnaden mellan AnnaCarin Grandins omräknade ersättning för 2020 och ersättningen för 2021. Ersättning för RR-2 vs RR-3 är skillnaden mellan tidigare VD Mikael Stöhrs ersättning för räkenskapsåret 2019 och AnnaCarin Grandins omräknade ersättning för räkenskapsåret 2020.  
 \*\* Exklusive medlemmar i koncernledningen. Jämförelsen är baserad på anställda i Coor Service Management Group AB eftersom det endast är medlemmar i koncernledningen anställda i Coor Service Management Holding AB. Ersättningen är baserad på genomsnittlig lön för heltidsanställda och inkluderar grundlön och semesterersättning. Rörlig ersättning och pension är exkluderat.