

## Ersättningsrapport 2023

### 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 2023. 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 2023 ("årsredovisningen 2023").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten, vilken är tillgänglig på sidorna 52-69 i årsredovisningen 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 96 i årsredovisningen 2023.

### Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar Coors övergripande resultat för 2023 i sin redogörelse på sidorna 6-9 i årsredovisningen 2023.

### 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 96-97 i årsredovisningen 2023. Bolaget har under 2023 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, 2022 och 2023 (LTIP 2021, LTIP 2022 och LTIP 2023). Utfallet av dessa program är inte pensionsgrundande för deltagarna. Det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet som styrelsen föreslagit inför årsstämman 2024 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 2023.

Befattningshavarens namn, position (start/slut)	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning <sup>E</sup>
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig <sup>C</sup>	Flerårig <sup>D</sup>				
AnnaCarin Grandin (VD)	2023	7 875 205 <sup>A</sup>	87 519 <sup>B</sup>	2 387 229	0	0	2 147 131 <sup>F</sup>	12 497 084	81 % / 19 %

Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2023, med undantag för Flerårig rörlig ersättning. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2023 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 exklusivt ökad/minskad semesterersättningskuld.

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

<sup>C</sup> Ettårig rörlig ersättning är hänförlig till rörlig ersättning avseende räkenskapsåret 2023 som betalas ut det efterföljande året.

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

<sup>E</sup> Pensionskostnader 2023 (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 fem långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTIPs), av vilka tre för närvarande är utestående (LTIP 2021, LTIP 2022 och LTIP 2023). 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), 2025 (LTIP 2022) respektive 2026 (LTIP 2023).

#### 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.

<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 för LTIP 2021, LTIP 2022 och LTIP 2023 är desamma, men minimi- och maximinivån varierar vad gäller kundnöjdhetsindex.

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> 66 för LTIP 2021, 68 för LTIP 2022 och 68 för LTIP 2023.

<sup>3</sup> 70 för LTIP 2021, 72 för LTIP 2022 och 72 för LTIP 2023.

## 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 Program mets namn	2 Prestations- period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsnings- period	6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade <sup>A)</sup>	8 Intjänade <sup>B)</sup>	9 Föremål för prestation- svillkor <sup>C)</sup>	10 Till- delade som ej intjänats vid årets utgång <sup>D)</sup>	11 Föremål för inläsnings- period
AnnaCarin Grandin, VD	LTIP 2021	2021-2023	31 maj 2021	April/maj 2024	April/maj 2024	58 879	0	0	0	47 848	0
	LTIP 2022	2022-2024	7 juni 2022	April/maj 2025	April/maj 2025	55 723	0	0	61 265	0	0
	LTIP 2023	2023-2025	25 sep 2023	April/maj 2026	April/maj 2026	0	70 200	0	74 289	0	0
							3 299 400 (SEK)				
						TOTALT 114 603	TOTALT 70 200	TOTALT 0	TOTALT 135 554	TOTALT 47 848	TOTALT 0
							TOTALT 3 299 400 (SEK)	TOTALT 0 (SEK)			

<sup>A)</sup> Antal och värde av tilldelade aktierätter vid datumet för tilldelning. Angivet värde beräknat som marknadspriset per aktie vid tilldelningstidpunkten (47,00 SEK) multiplicerat med antalet rätter (70 200).

<sup>B)</sup> Antal och värde av intjänade aktierätter vid datumet för intjänande. Det ursprungliga antalet aktierätter har omräknats på grund av utdelningskompensation. Angivet värde beräknat som marknadspriset per aktie vid intjänande multiplicerat med antalet aktierätter.

<sup>C)</sup> Totalt antal utestående aktierätter på balansdagen som fortfarande är föremål för prestationsvillkor. Det ursprungliga antalet aktierätter (124 200) har omräknats på grund av utdelningskompensation.

<sup>D)</sup> Totalt antal tilldelade aktierätter som ej intjänats på balansdagen. Prestationsperioden upphörde per 31 december 2023. Det ursprungliga antalet aktierätter (54 000) har omräknats på grund av utfall av de prestationsvillkor i LTIP 2021 som fastställdes per 31 december 2023 samt på grund av utdelningskompensation.

### 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 2023 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 2023 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

Namn på befattningshavaren	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmått prestation och b) Faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
AnnaCarin Grandin, VD	EBITA för Coor-koncernen, maximalt utfall 24 procent av grundlön.  EBITA-budget för 2023 är 630 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) 606 MSEK b) 662 KSEK
	Nya affärer för Coor-koncernen, maximalt utfall 4,5 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.	7,5%	a) 961 MSEK b) 335 KSEK
	Retention rate, maximalt utfall 1,5 procent av grundlön.  Budget för retentionsgraden är 90 %. Bonus betalas ut om retention rate för koncernen överstiger tröskeln om 80 % och maximal bonus utgår om retention rate är 100 %. Bonusen utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximibeloppet.	2,5%	a) 62% b) 0
	Det externa målet för kassagenerering är 90 procent, maximalt utfall 6 procent av grundlönen.  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) 86% b) 134kSEK
	Det externa målet för CSI är ≥70, maximalt utfall 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) 268 KSEK
	Det externa målet för EMI är ≥70, maximalt utfall 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) 447 KSEK
	Det externa målet för TRIF är ≤3,5, maximalt utfall 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) 5,5 b) 94 KSEK
	Mål inom Scope 3, maximalt utfall 6 procent av grundlönen.  Målet är att säkerställa att minst 3 procent av bolagets utsläpp inom scope 3 kommer från inköp av varor och tjänster, uppströmstransporter och distribution från leverantörer med mål godkända av SBTi. Bonus betalas ut om andelen inköp från leverantörer med mål godkända av SBTi överstiger tröskelvärdet om 1 procent och maximal bonus betalas ut om andelen överstiger 5 procent. Bonus utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 18% b) 447 KSEK

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

Det finns för närvarande tre utestående program (LTIP 2021, LTIP 2022 och LTIP 2023) 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), 2025 (LTIP 2022) respektive 2026 (LTIP 2023). Mätperioden för dessa program slutar den 31 december 2023, 31 december 2024 respektive den 31 december 2025.

**Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat**

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

Årlig förändring	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	Ersättning avseende 2023
AnnaCarin Grandin, VD*	+2 685 kSEK (+25 %)	+31 kSEK (0 %)	-769 kSEK (-6 %)	12 497 kSEK
Koncernens rörelseresultat (Justerad EBITA)	+74 169 kSEK (+13 %)	+3 469 kSEK (+1 %)	-28 473 kSEK (-4 %)	605 572 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	+10 kSEK (+1,4%)	+1 kSEK (+0,1%)	+16 kSEK (+2,2 %)	749,4 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 har räknats om för att återspegla hela det rapporterade räkenskapsåret 2020. Ersättning för 2021 och 2020 är skillnaden mellan AnnaCarin Grandins omräknade ersättning för 2020 och ersättningen för 2021. På grund av pandemin, erbjöds inte något LTIP program under 2020 och därmed skedde inte någon tilldelning av aktier under år 2023, vilket påverkar den totala ersättningen för VD under 2023.

\*\* 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.