

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Concordia Maritime AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 4 (Anställda och personalkostnader) på sidan 63 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 83-93 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 63 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-8 i årsredovisningen 2022.

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 rekrytera och behålla kvalificerade 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 får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra 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.

Riktlinjerna finns på sidorna 46-48 i årsredovisningen för 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 <https://www.concordiamaritime.com/sv/om-oss/bolagsstyrning/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)³

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning***	
Erik Lewenhaupt (VD)	1 858	21	900	0	965	3 744	76/24	

* Inklusive semesterersättning om 170 kSEK

** Bil- och städförmån

*** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

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 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Tabell 2 – 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
Erik Lewenhaupt (VD)	Alla covenant uppfyllda	50 %	a) All covenant uppfyllda b) 450 kSEK
	LTIF	10%	a) LTIF 0. Vetting <4 b) 90 kSEK
	Genomsnitt vettingsobservationer för flottan	20 %	a) 6 b) 180 kSEK
	Sysselsättning av P-Max på nischtrader	20 %	a) 6 b) 180 kSEK
	Optimering av P-maxflottan	20 %	a) 100 % b) 180 kSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat⁴

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören	+1 014 (+14%)	+161 (+2%)	-624 (-9%)	93 (1%)	-3 070 (-82%)	3 744
Koncernens rörelseresultat	+494 500 (+380%)	-130 100 (-32 625%)	33 000 (101%)	-616 100 (106%)	+800 400 (369%)	216 900
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	-116 (-27%)	+127 (+23%)	-146 (-36%)	-406 (N/A)	+525 (+100%)	525

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

³ På grund av periodiseringseffekter i de redovisade beloppen i årsredovisningens not 4, anställda och personalkostnader, är det inte möjligt att fullständigt stämma av denna tabell mot beloppen i not 4 i bolagets årsredovisning.

⁴ För att kunna visa jämförande information för ersättning och bolagets resultat för de senaste fem rapporterade räkenskapsåren har information avseende ersättning hämtats från not 4, anställda och personalkostnader, i årsredovisningen för respektive år avseende RR-1 till RR-5.