Ersättningsrapport 2021

Mangold AB

Inledning

Styrelsen i Mangold ska för varje räkenskapsår upprätta en rapport över utbetald och innestående ersättning som omfattas av riktlinjerna om ersättning till ledande befattningshavare. Riktlinjerna omfattar ersättning till styrelseledamöter, CEO och vice CEO, medlemmar i koncernledningen, samt Head of Risk Management och Head of Compliance.

Riktlinjerna omfattar all ersättning, oavsett slag, förutom styrelsearvode och annan ersättning som beslutas av bolagsstämman. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) 8 kap 53 a och 53 b §§ och Ersättningsreglerna utgivna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Rapporten syftar till att ge en transparent redogörelse av hur riktlinjerna tillämpas i praktiken, för att säkerställa att Mangolds aktieägare får en förståelse hur ersättningarna bidrar till Mangolds strategi och långsiktiga intressen. Ersättningsrapporten tillhandahåller även detaljerade uppgifter om ersättning till Mangolds CEO.

Information enligt 5 kap 40–44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns tillgänglig i Not 11 Allmänna administrationskostnader på sidorna 120-122 i Mangold Årsredovisning 2021.

Med anledning av att styrelseledamöterna i Mangold inte erhåller annan ersättning av Mangold AB, eller dess dotterbolag, än den ersättning som beslutas av årsstämman omfattar denna rapport inte ersättning till styrelsen. Information om ersättning till styrelsen som beslutas av årsstämman återfinns på sida 71 i bolagsstyrningsrapporten, som återfinns på sidorna 67-75 i Mangolds Årsredovisning för 2021. Ersättning till respektive styrelseledamot framgår av avsnittet om styrelsen på sidorna 78-79.

Mot bakgrund av att Mangold inte har en vice CEO omfattar denna rapport inte ersättning till vice CEO.

Samtlig ersättning inom Mangolds koncern utbetalas från Mangold Fondkommission.

Mangolds utveckling under 2021

Mangolds utveckling sammanfattas av Mangolds CEO Per-Anders Tammerlöv i sitt VD-ord på sidorna 12-13 i Mangolds Årsredovisning för 2021. Mangolds utvecklingen för 2021 framgår även av förvaltningsberättelsen på sidorna 88-90.

Mangolds riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Mangolds riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare beslutas av Mangolds stämma för första gången under 2022. Principer för ersättning till de ledande befattningshavarna har dock under lång tid utgått från att Mangolds ersättningssystem ska vara förenliga med Mangolds strategi, långsiktiga intressen, och dess syn på hållbarhet.

För att uppnå Mangold dessa krävs att Mangold kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. I syfte att behålla kvalificerade medarbetare krävs att ersättningen är marknadsmässig, konkurrenskraftig och återspeglar den enskilde ledande befattningshavarens prestationer och ansvar.

Riktlinjerna ska därutöver främja en sund intern kultur, ett kontrollerat och sunt risktagande samt en effektiv riskhantering. Riktlinjerna är vidare utformade för att främja ansvarsfulla affärsmetoder och en rättvis behandling av kunder.

Till grund för riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har Mangolds ersättningspolicy beaktats, tillsammans med ovan nämnda principer för ersättning till anställda, vilket bidrar till Mangolds affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Mangold har under 2021 följt de ersättningsriktlinjerna som styrelsen har föreslagit att bolagsstämman ska anta under årsstämman 2022. Inga avsteg från principerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna framgent ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Ersättningsrapport 2021

Mangold AB

Ersättning till ledande befattningshavare ges i form av fast kontantersättning, kortfristig rörlig ersättning, avsättning till pension och sedvanliga löneförmåner. De ledande befattningshavarna omfattas av samma policy för ersättning som alla anställda hos Mangold.

Ersättning till CEO

Befattning	Räken-skapsår	Fast ersättning				Rörlig ersättning (inkl. sociala avgifter)	Total ersättning	Andelen fast/rörlig ersättning
		Kontant-ersättning	Övriga förmåner[1]	Pension	Sociala avgifter			
CEO	2021	3 270	-	594	1 195	5 059	10 118	50/50
	2020	2 800	-	531	1 009	4 278	8 618	50/50

Ersättning presenteras i KSEK.

Den årliga förändringen

Förändring i:	2018/19	2019/20	2020/21
Ersättning till CEO, KSEK (procent inom parentes)	-530 (-9,8 %)	3 764 (77,5 %)	1 500 (17,4 %)
Bolagets resultat, MSEK (procent inom parentes)	1,7 (12,9 %)	18,8 (126,2 %)	98,1 (291,1 %)
Genomsnittlig ersättning för bolagets andra anställda[2], KSEK (procent inom parentes)	-55,7 (-9,8 %)	389,4 (76,3 %)	671,3 (74,6 %)

Hur kriterierna för utdelning av rörlig ersättning har tillämpats

Kriterierna för CEO:s rörliga ersättning fungerar som ett viktigt incitament för att förverkliga Mangolds affärsstrategi och för att stimulera CEO:s insatser att stärka Mangolds långsiktiga värde.

CEO:s kortfristiga rörliga ersättning bestäms utifrån en utvärdering av individuell prestation som utgår från både kvalitativa och kvantitativa kriterier, och är baserade på faktorer som stödjer Mangolds affärsstrategi och kultur. Detta kan inbegripa företrädarskap och agerande enligt Mangolds ledord: tillgängliga, personliga, engagerade och ansvarstagande.

Den rörliga ersättningen kan maximalt uppgå till 100 procent av den fasta ersättningen.

Rörlig ersättning till CEO har beslutats om enligt Mangolds interna policy för ersättning. Rörlig ersättning till CEO har därmed delats ut i enlighet med Mangolds till årsstämman föreslagna riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Stockholm, mars 2022

Mangold AB
Styrelsen

[1] Varken CEO eller övriga anställda har varit föremål för övriga förmåner under 2020 till 2021.
[2] Redovisat i måttenheten heltidsekvivalenter.