



Ersättningsrapport 2021 / Remuneration report 2021

Introduktion / Introduction

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare inom Troaxkoncernen, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Personal) på sidorna 30-32 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 58-62 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 32 i årsredovisningen för 2021.

This report describes how the guidelines for remuneration to senior executives within the Troax Group, adopted by the 2021 Annual General Meeting, were applied during the year 2021. The report also contains information on remuneration to the CEO. The report has been prepared in accordance with the Swedish Companies Act and the Swedish Corporate Governance Board's Rules on remuneration to senior executives and on incentive programs.

Further information on remuneration to senior executives can be found in Note 7 (Personnel) on pages 30-32 in the annual report for 2021. Information on the remuneration committee's work in 2020 can be found in the Corporate Governance Report on pages 58-62 in the annual report for 2021.

Board fees are not covered by this report. Such fees are decided annually by the Annual General Meeting and are reported in Note 7 on page 32 in the Annual Report for 2021.

Utveckling under 2021 / Development in 2021

Verkställande direktören sammanfattar Troaxkoncernens övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-11 i årsredovisningen för 2021.

The CEO summarizes the Troax Group's overall results in his report on pages 8-11 in the annual report for 2021.

Troax ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser / Troax Compensation Guidelines: Scope, Purpose and Deviations

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare utges på marknads- och konkurrensmässiga villkor och får bestå av följande komponenter:

- a) grundlön (fast kontantlön)
- b) kortsiktig rörlig ersättning (Short Term Incentive "STI")
- c) långsiktig rörlig ersättning (Long Term Incentive "LTI")
- d) pension och övriga förmåner

Den kortsiktiga rörliga kontantersättningen (STI) ska vara kopplade till uppfyllelse av finansiella eller icke-finansiella mål vilka ska kunna mätas under en period om ett år. För att främja långsiktighet ska den långsiktiga rörliga kontantersättningen (LTI) vara kopplad till koncernens långsiktiga tillväxtutveckling över en period som omfattar tre år. Ersättningarna kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Bolaget har under 2021 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. Riktlinjerna samt revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.troax.com/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020-2021 (TEUR)*

År	Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pension	Total ersättning	Andelen Fast / Rörlig ersättning
		Grundlön **	Andra förmåner	STI	LTI			
2021	Thomas Widstrand (VD)	360	13	170	113	121	777	64% /36%

*Avser under året kostnadsförd ersättning. Rörlig ersättning (LTI) avser reservering av beräknad rörlig kontantersättning där den faktiska ersättningen kommer att baseras på måluppfyllelsen för räkenskapsåret 2023

** Inklusive semesterersättning

A successful implementation of the company's business strategy and the safeguarding of the company's long-term interests, including its sustainability, presupposes that the company can recruit and retain qualified employees. This requires that the company can offer competitive remuneration. These guidelines enable senior executives to be offered a competitive total remuneration. According to the remuneration guidelines, remuneration to senior executives must be paid on market and competitive terms and may consist of the following components:

- a) base salary (fixed cash salary)
- b) Short Term Incentive (STI)
- c) long-term variable remuneration (Long Term Incentive "LTI")
- d) pension and other benefits

The short term variable cash compensation (STI) must be linked to the fulfillment of financial or non-financial targets which can be measured over a period of one year. To promote long-term, the long-term variable cash compensation (LTI) must be linked to the Group's long-term growth development over a period of three years. The compensations can consist of individualized quantitative or qualitative goals.

The criteria must be designed so that they promote the company's business strategy and long-term interests, including its sustainability. In 2021, the company followed the applicable remuneration guidelines adopted by the Annual General Meeting. No deviations from the guidelines have been made and no deviations have been made from the decision-making process that according to the guidelines is to be applied to determine the compensation. The guidelines and the auditor's opinion on the company's compliance with the guidelines are available at www.troax.com/bolagsstyrning. No compensation has been claimed back.

Table 1 – Total remuneration to the CEO in 2020-2021 (TEUR)*

Year	Name of executive (position)	Fixed remuneration		Variable remuneration		Pension	Total	Share fixed / Variable remuneration
		Base salary **	Other benefits	STI	LTI			
2021	Thomas Widstrand (CEO)	360	13	170	113	121	777	64% /36%

* Refers to cost expensed during the year. Variable remuneration (LTI) refers to the provision of estimated variable cash remuneration where the actual remuneration will be based on the target fulfillment for the financial year 2023

** Including holiday pay

Aktiebaserad ersättning / Share-based compensation

Troax har sedan 2018 inrättat årliga långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram till ledande befattningshavare i form av teckningsoptioner. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av de av stämman beslutade riktlinjerna men skall ändå ses som en del i andemeningen av dem. För mer information om dessa program, se respektive års kallelse till årsstämma. För mer information hänvisar vi till not 1 på sidan 27 i årsredovisningen för 2021.

Since 2018, Troax has established annual long-term share-based incentive programs for senior executives in the form of call option programs. They have been decided by the Annual General Meeting and are therefore not covered by the guidelines decided by the Meeting, but should still be seen as part of the spirit of them. For more information about these programs, see the respective year's notice of the Annual General Meeting. For more information, we refer to Note 1 on page 27 in the Annual Report for 2021.

Tillämpning av prestationskriterier / Application of performance criteria

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktigt hållbara intresse.

Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärs-prioriteringar för år 2021 beaktats. De valda prestationskriterierna för år 2021 baseras på netto-omsättning samt vinst per aktie för Troaxkoncernen, där den rörliga ersättningen till den verkställande direktören gynnas av såväl organisk som förvärvad tillväxt, vilket går hand i hand med bolagets strategi att förvärva och utveckla bolag med hållbara förtecken.

Prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar,

trots att de uttrycks i finansiella termer. Under det rapporterade räkenskapsåret har verkställande direktörens prestation bedömts väl uppfylla de ställda kriterierna och ersättningsutfallet för kortsiktig rörlig ersättning till 170 (0) TEUR. Utöver detta så bedöms kriterierna för långsiktig rörlig ersättning att kunna uppfyllas varför en reservering med 33% av den möjliga långsiktiga ersättningen har skett i bolagets räkenskaper.

The performance criteria for the CEO's variable remuneration have been chosen to realize the company's strategy and to encourage actions that are in the company's long - term sustainable interest. When selecting performance criteria, the strategic goals as well as short- and long-term business priorities for the year 2020 have been taken into account. The selected performance criteria for 2021 are based on net sales and earnings per share for the Troax Group, where the variable remuneration to the CEO benefits from both organic and acquired growth, which goes hand in hand with the company's strategy to acquire and develop companies with sustainable signs. The performance criteria further contribute to adaptation to sustainability and the company's values, despite the fact that they are expressed in financial terms. During the reporting financial year, the President's performance was judged to well meet the set criteria and the outcome of compensation for short-term variable remuneration to EUR 170 (0). In addition to this, the criteria for long-term variable remuneration are deemed to be met, which is why a provision of 33% of the possible long-term remuneration has been made in the company's accounts.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat / Comparative information regarding changes in remuneration and the company's earnings

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat räkenskapsåret 2021 och förändringen jämfört med 2020 / Table 2 - Changes in remuneration and the company's earnings for the financial year 2021 and the change compared with 2020

	2021	Change versus 2020
Ersättning till verkställande direktören (TEUR) / Remuneration to the CEO (TEUR)	777	+323
Omsättning för Troaxkoncernen (TEUR) / Sales for the Troax Group (TEUR)	252 278	+88 662
Koncernens rörelseresultat (TEUR) / Operating profit (TEUR)	52 421	+21 574
Vinst per aktie för Troaxkoncernen (EUR/aktie) / Earnings per share for Troax Group (EUR/share)	0,66	+0,27
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen (TEUR) / Average remuneration based on the number of full-time equivalents employed in the Group (TEUR)	45	+2
Genomsnittligt antal anställda i Troaxkoncernen / Average number of employees in the Troax Group	1 066	+263