

Ersättningsrapport 2022 / Remuneration report 2022

Introduktion / Introduction

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare inom Troaxkoncernen, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. 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 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 58-62 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 32 i årsredovisningen för 2022.

This report describes how the guidelines for remuneration to senior executives within the Troax Group, adopted by the 2022 Annual General Meeting, were applied during the year 2022. 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 2022. Information on the remuneration committee's work in 2022 can be found in the Corporate Governance Report on pages 58-62 in the annual report for 2022.

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 2022.

Utveckling under 2022 / Development in 2022

Verkställande direktören sammanfattar Troaxkoncernens övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-11 i årsredovisningen för 2022.

The CEO summarizes the Troax Group's overall results in his report on pages 8-11 in the annual report for 2022.

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:

The English text is a translation only, and in case of any discrepancy between the English translation and the Swedish original, the Swedish version shall prevail.

- 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 kontanterersättningen (STI) ska vara kopplade till uppfyllelse av finansiella eller icke-finansiella mål (exempelvis inom hållbarhet) vilka ska kunna mätas under en period om ett år. För att främja långsiktighet ska den långsiktiga rörliga kontanterersättningen (LTI) vara kopplad till koncernens långsiktiga tillväxt- och vinstutveckling och /eller hållbarhetsutveckling över en period som omfattar tre år. Ersättningarna kan baseras på individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. 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. 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 2022 (TEUR)*

År	Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pension	Total ersättning	Andelen Fast / Rörlig ersättning
		Grundlön **	Andra förmåner	STI	LTI			
2022	Thomas Widstrand (VD)	367,1	14	75,8	108	89	653,9	72% /28%

*Avser under året kostnadsförd ersättning. Rörlig ersättning (LTI) avser reservering av beräknad rörlig kontanterersättning 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 (for example within the sustainability area) 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- and profit and / or sustainability development over a period of three years. The compensations can consist of individualized quantitative or qualitative goals.

The English text is a translation only, and in case of any discrepancy between the English translation and the Swedish original, the Swedish version shall prevail.

The criteria must be designed so that they promote the company's business strategy and long-term interests, including its sustainability. In 2022, 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 2022 (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)	367,1	14	75,8	108	89	653,9	28% /72%

* 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 26 i årsredovisningen för 2022.

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 26 in the Annual Report for 2022.

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 2022 beaktats. De valda prestationskriterierna för LTI för år 2022 baseras på nettoomsättning och rörelseresultat för Troaxkoncernen samt utvecklingen av koncernens hållbarhetsarbete, 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.

The English text is a translation only, and in case of any discrepancy between the English translation and the Swedish original, the Swedish version shall prevail.

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 avseende STI bedömts delvis uppfylla de ställda kriterierna och ersättningsutfallet för LTI uppgår till 75,8 (170,0) TEUR. I inledningen av 2021 beslutades om ett treårigt LTI-program (2021 – 2023) för den verkställande direktören i syfte att främja bolagets hållbara tillväxt och lönsamhet. Maximalt kan bonus intjänas med 4 månadslöner per år, dvs maximalt 12 månadslöner under treårsperioden. Utvärdering sker baserat på utfallet 2023 och för att fullt utfall skall utgå krävs en omsättningstillväxt jämfört med 2020 på 83 procent och en EBIT-tillväxt jämfört med 2020 på 95 procent. Kriterierna för LTI-ersättning bedöms kunna uppfyllas till fullo 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 2022 have been taken into account. The selected performance criteria for LTI 2022 are based on net sales and operating profit for Troax Group and the development of the Group's sustainability work , 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 partially meet the set criteria and the outcome of compensation for short-term variable remuneration to EUR 75,8 (170,0). At the beginning of 2021, a three-year LTI program (2021 – 2023) was decided for the CEO in order to promote the company's sustainable growth and profitability. A maximum of 4 monthly salaries per year can be earned, i.e. a maximum of 12 monthly salaries during the three-year period. Evaluation is based on the outcome in 2023, and for a full outcome to be issued, revenue growth compared to 2020 of 83 percent and EBIT growth compared to 2020 of 95 percent is required. The criteria for LTI compensation are deemed to be fully met, which is why a reservation of 33% of the possible long-term compensation has taken place 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 2022 och förändringen jämfört med 2021 / Table 2 - Changes in remuneration and the company's earnings for the financial year 2022 and the change compared with 2021

	2022	Change versus 2021
Ersättning till verkställande direktören (TEUR) / Remueration to the CEO (TEUR)	654	-123
Omsättning för Troaxkoncernen (TEUR) / Sales for the Troax Group (TEUR)	284 081	+31 803
Koncernens rörelseresultat (TEUR) / Operating profit (TEUR)	49 566	-2 866
Vinst per aktie för Troaxkoncernen (EUR/aktie) / Earnings per share for Troax Group (EUR/share)	0,61	-0,05
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)	44	-1
Genomsnittligt antal anställda i Troaxkoncernen / Average number of employees in the Troax Group	1 144	+40

The English text is a translation only, and in case of any discrepancy between the English translation and the Swedish original, the Swedish version shall prevail.