

Ersättningsrapport 2022 för I.A.R. Systems Group AB (publ)

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för I.A.R. Systems Group AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6 (Personalkostnader) på sidorna 52-55 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 74-78 i årsredovisningen för 2022. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 53 i årsredovisningen för 2022.

Utvecklingen under 2022

Styrelsen och Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 25-31 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 månadslön, 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 skall

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 sammanfattande på sid 77 i årsredovisningen för 2022 samt i sin helhet på bolagets hemsida <https://www.iar.com/sv/investerare/bolagsstyrning/riktlinjer-for-ersattning/>. Som en del i överenskommelse med, under 2021 tillträdande, verkställande direktören, kring nivåerna på pension, har styrelsen utnyttjat sitt mandat under 2022 att frångå Riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare. Riktlinjerna anger att pension ska beräknas med pensionsålder 62 år. Istället övergår IAR till tjänstepension, där pensionsåldern inte påverkar nivån på den månatliga avsättningen, utan beräknas sättas av tills personen är 65 år gammal.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.iar.com/sv/investerare/bolagsstyrning/>.

Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets bolagsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

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

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andel fast resp rörlig ersättning (e)
	Grundlön (b)	Andra förmåner (c)	Ettårig	Flerårig (d)				
Richard Lind (VD)	2 688	21	0	0	0	762	3 470	100,0/0,0

(a) Med undantag från Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2022. Flerårig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för så kallad vesting under 2022 och i den meningen intjänats.

(b) Inklusive semesterersättning

(c) Bilförmån, kostförmån och sjukvårdsförmån

(d) Intjänade teckningsoptioner som framgår av kolumn 10 i Tabell 2 nedan

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

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Bolaget har per 2022-12-31 ett utestående incitamentsprogram där verkställande direktör deltar, LTI 2022, vilket infördes under 2022. Detta omfattar 140 anställda i koncernen fördelat på 4 nivågrupperingar i Sverige och utlands. Sammanlagt omfattar detta program 140 000 restricted share units (RSU). Det slutliga antalet RSU:er som varje deltagare är berättigad att utnyttja under detta program är beroende av graden av uppfyllnad av prestationsvillkor för koncernen.

Prestationsvillkoren baseras på genomsnittlig årlig tillväxt av koncernens nettoomsättning samt rörelsemarginal för koncernen för räkenskapsåren 2022, 2023 och 2024. RSU:erna ger rätt att erhålla en aktie av serie B i bolaget.

Tabell 2 – RSU:er (verkställande direktören)

	Huvudsakliga villkor för teckningsoptionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)	RSU:er vid årets början	Tilldelade RSU:er	Intjänade RSU:er	RSU:er föremål för prestation svillkor	Tilldelade RSU:er som ej intjänats	RSU:er föremål för inläsningsperiod	
Richard Lind (VD)	LTI 2022	2022-2024	Nov 2022	Sept 2022-Aug 2025	N/A	2025/2026	N/A	0	10 000	0	10 000	10 000	N/A	

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den tidigare verkställande direktörens rörliga ersättningar 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 2022 beaktats. I

samband med entledigande av tidigare VD under 2021 utgick rätten till rörlig ersättning. Tillträdande ny VD hade under 2021 eller 2022 ej heller en rörlig ersättningskomponent varav tabell "Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning" utgår i denna rapport.

Tabell 3 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3	
				a) b)	uppmätt prestation och faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Richard Lind (VD)	LTI 2022	Koncernens tillväxt i nettoomsättning 2022 samt rörelsemarginal för 2022	33%	a)	Tillväx i nettomsättning: 8,6 % Rörelsemarginal: 18,0 %
		Koncernens tillväxt i nettoomsättning 2023 samt rörelsemarginal för 2023	33%	b)	Beräknas att fastställas under Q4 2025
		Koncernens tillväxt i nettoomsättning 2024 samt rörelsemarginal för 2024	33%	N/A	N/A

Tabell 4 – Förändringar i ersättning under de senaste två rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	RR vs RR-1	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören	-868 (-24,4%)	2 688
Koncernens rörelseresultat	144 136 (190,5%)	75 668
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter anställda* i koncernen	-28 (-3,2%)	920

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

Stockholm i mars 2023
I.A.R. Systems Group AB (publ)
Styrelsen