

# ERSÄTTNINGSRAPPORT

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för RevolutionRace, antagna på den extra bolagsstämman den 15 april 2021 ("Ersättningsriktlinjerna"), har tillämpats under räkenskapsåret 2021/22. Rapporten innehåller också information om ersättning till den verkställande direktören samt en sammanfattning om utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram antagna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 4 Anställda och personalkostnader i årsredovisningen för 2021/22. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021/22 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2021/22. Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling och resultat i sin redogörelse i årsredovisningen för 2021/22. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport, sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 i årsredovisningen för 2021/22.

## Riktlinjer för ersättning

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att RevolutionRace kan rekrytera och behålla en ledning med hög kompetens. För detta krävs att bolaget kan erbjuda ersättningsnivåer och anställningsvillkor som är konkurrenskraftiga, vilket Ersättningsriktlinjerna möjliggör. Ersättningsformerna ska motivera bolagsledningen att göra sitt yttersta för att säkerställa aktieägarnas intressen. Totalersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning (bonus), pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Bolaget har under räkenskapsåret 2021/22 följt de gällande riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare till fullo. Inga avsteg från Ersättningsriktlinjerna har gjorts, och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt Ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättning. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Ersättningsriktlinjerna gäller till dess att bolagsstämman antar nya riktlinjer.

Revisors yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns tillgängligt på [corporate.revolutionrace.com](http://corporate.revolutionrace.com).

Utöver den ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna beslutade bolagets extra bolagsstämman den 26 maj 2021 om att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram. Programmet, vilket beskrivs ytterligare i stycket "Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram", har en tydlig koppling till affärsstrategin samt bolagets långsiktiga värdeskapande genom kopplingen till aktiekursutvecklingen.

## Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning

Den rörliga kontantersättningen är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna är utformade så att de främjar RevolutionRace affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska utfallet bedömas. Bolagets styrelse ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Avseende rörlig kontantersättning till övriga ledande befattningshavare ansvarar ersättningsutskottet för bedömningen.

**Totalersättning till vd och koncernchef**

Till vd och koncernchef utgick fast grundlön och annan ersättning för 2021/22 enligt tabellen nedan. Ersättning för pension är avgiftsbestämd och motsvarar från och med 15 april 2021 kollektivavtal för tjänstemän inom branschen. Ingen rörlig ersättning har utgått.

**TOTALERSÄTTNING TILL VD OCH KONCERNCHEF**

MSEK	Vd och koncernchef
Fast grundlön	1,7
Andel, %	93
Pensionsförmåner	0,1
Andel, %	7
<b>Summa</b>	<b>1,8</b>

**Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram**

RevolutionRace har under 2021/22 haft ett utestående teckningsoptionsprogram bestående av en serie till ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen, serie 2021/2024. Avsikten med programmet är att, på ett enkelt sätt belöna och behålla värdefulla medarbetare samt att genom medarbetares egen investering främja och skapa en långsiktig delaktighet och därigenom uppnå ökad intressegemenskap mellan medarbetarna och RevolutionRace aktieägare.

Teckningsoptionsprogrammet omfattar cirka 19 ledande befattningshavare (inklusive den verkställande direktören för räkenskapsåret 2021/22) och nyckelpersoner inom koncernen. Optionerna förvärvades av deltagarna under 2021 till ett beräknat marknadspris. Teckning av aktier kan ske under teckningsperioden från och med den 1 juli 2024 fram till och med den 31 december 2024. Lösenpriset för serie 2021/2024 motsvarar för närvarande 96,88 kronor. Varken förvärv av eller ersättningar till verkställande direktör eller styrelsen i form av aktier har utgått under 2021/22.

**JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT**

Flerårsjämförelse, MSEK	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18
Ersättning vd och koncernchef	1,7	0,9	0,5	0,9	0,6
Årlig förändring av ersättning till vd och koncernchef, %	92	75	-47	51	N/A
Genomsnittlig ersättning anställda i koncernen <sup>1)</sup>	0,5	0,7	0,6	0,7	0,5
Årlig förändring av genomsnittlig ersättning till anställda i koncernen, %	-30	20	-19	35	N/A
Årets resultat för koncernen efter skatt,	288,0	171,6	59,7	44,9	9,0
Årlig förändring av årets resultat för koncernen, %	68	187	33	401	N/A

1) Avser genomsnittlig ersättning till anställda, exklusive medlemmar i koncernledning.