

Remuneration report 2020

Introduction

This report describes how the guidelines for executive remuneration of Bong AB, adopted by the annual general meeting 2020, were implemented in 2020. The report also provides information on remuneration to the CEO and a summary of the company's outstanding share-related and share price-related incentive plans. The report has been prepared in accordance with the Swedish Companies Act and the Remuneration Rules issued by the Swedish Corporate Governance Board.

Further information on executive remuneration is available in note 5 (Employees and wages, salaries and other remuneration) on pages 28-29 in the annual report 2020. Information on the work of the remuneration committee in 2020 is set out in the corporate governance report available on page 13 in the annual report 2020.

Remuneration of the board of directors is not covered by this report. Such remuneration is resolved annually by the annual general meeting and disclosed in note 5 on page 28 in the annual report 2020.

Key developments 2020

The CEO summarizes the company's overall performance in his statement on page 1 in the annual report 2020.

The company's remuneration guidelines: scope, purpose and deviations

A prerequisite for the successful implementation of the company's business strategy and safeguarding of its long-term interests, including its sustainability, is that the company can recruit and retain qualified personnel. To this end, the company must offer competitive remuneration. The company's remuneration guidelines enable the company to offer executives a competitive total remuneration. Under the remuneration guidelines, executive remuneration shall be on market terms and may consist of the following components: fixed cash salary, variable cash remuneration, pension benefits and other benefits. The variable cash remuneration shall be linked to financial or non-financial criteria. They may be individualized, quantitative or qualitative objectives. The criteria shall be designed to contribute to the company's business strategy and long-term interests, including its sustainability, by for example being clearly linked to the business strategy or promote the executive's long-term development.

The guidelines are found on pages 10 in the annual report 2020. During 2020, the company has complied with the applicable remuneration guidelines adopted by the general meeting. No deviations from the guidelines have been decided and no derogations from the procedure for implementation of the guidelines have been made. The auditor's report regarding the company's compliance with the guidelines is available on www.company.se/corporategovernance. No remuneration has been reclaimed.

Table 1 – Total CEO remuneration in 2020 (kSEK)*

Name of director (position)	Fixed remuneration		Variable remuneration One-year variable	Total remuneration	Proportion of fixed and variable remuneration****
	Base salary	Other benefits*			
Kai Steigleder (CEO)	2,689	65	316	3 070	89/11

* Company car

Application of performance criteria

The performance measures for the CEO's variable remuneration have been selected to deliver the company's strategy and to encourage behaviour which is in the long-term interest of the company. In the selection of performance measures, the strategic objectives and short-term and long-term business priorities for 2020 have been taken into account.

Table 2 - Performance of the CEO in the reported financial year: variable cash remuneration

Name of director (position)	Description of the criteria related to the remuneration component	Relative weighting of the performance criteria	a) Measured performance and b) actual award/remuneration outcome
Kai Steigleder (CEO)	Result before tax 2020	50%	a) MSEK 0,4 b) kSEK 0
	External sales Light Packaging	50%	a) MSEK 0,4 b) kSEK 12

Comparative information on the change of remuneration and company performance

Table 3 – Change of remuneration and company performance over the last five reported financial years (RFY) (kSEK)

	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	RFY 2020
CEO remuneration	+7(+0,6%)	+3,188(+256,3%)	+2,010 (+45,4%)	-3,721 (-57,8%)	+349(+12,8%)	3,070
Group operating profit	+13,862(+275,3%)	+36,365(+4,5%)	-96,890(-214,4%)	+83,432(+161,4%)	-50,687(-159,7%)	-18,954
Average remuneration on a full time equivalent basis of employees* of the parent company	+0,0 (+0,0%)	+0,0 (+0,0%)	+0,0 (+0,0%)	1047 (+100,0%)	0 (+0,0%)	1047

* Excluding members of the group executive management

Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Bong AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade Incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda samt löner och ersättningar) på sidorna 28-29 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 12 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 28 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 1 i årsredovisningen 2020.

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 kontantlön, 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 ska 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 på sidan 10 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 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. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.bolag.se/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	1		2	5	6
	Fast ersättning Grundlön	Andra förmåner*	Rörlig ersättning Ettårig	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Kai Steigleder (VD)	2 689	65	316	3 070	89/11

* Bilförmån

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning 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 2020 beaktats.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	1	2	3
	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
	Resultat före skatt	50%	a) MSEK 0,4 b) kSEK 0
Kai Steigleder (VD)	Extern försäljning Light Packaging	50%	a) MSEK 0,4 b) kSEK 12

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	RFY 2020
Ersättning till verkställande direktören	+7(+0,6%)	+3 188 (+256,3%)	+2 010 (+45,4%)	-3 721 (-57,8%)	+349 (+12,8%)	3 070
Koncernens rörelseresultat	+13 862(+275,3%)	+36 365(+4,5%)	-96 890 (-214,4%)	+83 432 (+161,4%)	-50 687(-159,7%)	-18 954
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidssekvivalenter anställda* i moderbolaget	+0,0 (+0,0%)	+0,0 (+0,0%)	+0,0 (+0,0%)	1 047 (+100,0%)	0 (0,0%)	1 047

* Exklusive medlemmar i koncernledningen