

Ersättningsrapport 2020 i Besqab AB (publ)

ATT FRAMLÄGGAS VID ÅRSSTÄMMAN 2021

INLEDNING

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Besqab AB (publ) ("Besqab"), som antogs av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till VD samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 Anställda och ersättningar på sidorna 114–116 i årsredovisningen för 2020. Information om styrelsens arbete under 2020 med de uppgifter som åligger ett ersättningsutskott finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 72–76 i årsredovisningen för 2020. Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Styrelsens arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 115 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Besqabs VD Carola Lavén sammanfattar bolagets övergripande utveckling och resultat i en redogörelse på sidorna 3–5 i årsredovisningen för 2020.

Besqabs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: syfte, omfattning och avvikelser

För att framgångsrikt implementera Besqabs affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, behöver bolaget kunna rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Besqabs ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt de av årsstämman antagna ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare bestå av fast grundlön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Fördelningen mellan fast lön och rörlig ersättning ska stå i proportion till medarbetares befattning och arbetsuppgifter. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och avspegla medarbetarens ansvarsområde och befattningens komplexitet.

Den rörliga ersättningen syftar till att stimulera anställda att prestera bättre, att stanna kvar i bolaget och att utveckla sina respektive ansvarsområden att ytterligare bidra till Besqabs affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Rörlig ersättning ska mätas mot förutbestämda mål samt ha en maximinivå över vilken ingen ersättning utfaller. Besqab tillämpar två modeller för rörlig ersättning: kortsiktiga årliga bonusprogram samt långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTI). LTI beslutas separat av bolagsstämman och omfattas därför inte av ersättningsriktlinjerna.

Riktlinjerna finns på sida 114 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 investors.besqab.se/sv/bolagsstamma. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabellen nedan utvisar total ersättning till VD år 2020 samt förhållandet mellan fast och rörlig ersättning. Ersättning har ej erhållits från annat företag inom koncernen.

Total ersättning till VD, räkenskapsåret 2020

TKR	Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹				Total lön och ersättningar	Andel fast resp. rörlig ersättning, %
	Grundlön	Andra förmåner ²	Kortsiktig ersättning (STI)	Långsiktig ersättning (LTI)	Extraordinära poster	Pensionspremier		
Carola Lavén, VD	2 241,4	40,5	561,1	0	–	718,6	3 561,6	75/25
Anette Frumerie, VD	2 894,5 ³	18,2	0	0	–	287,7	3 200,4	100/0

¹ Rörlig ersättning är hänförlig till 2020 men utbetalas under 2021.

² Kost-, parkering-, sjukvårds- och bilförmån.

³ Inkluderar slutlön (semesterersättning) om 1 177,5 tkr.

Långsiktiga aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Besqab hade per den 31 december 2020 fyra utestående långsiktiga aktiekursrelaterade incitamentsprogram (LTI-program) vilka godkänts av årsstämmorna 2017, 2018, 2019 respektive 2020. Besqabs LTI-program riktar sig till samtliga anställda och syftar till att attrahera och behålla kompetent personal i koncernen. Under förutsättning att den anställde med egna medel förvärvar aktier i Besqab (sparaktier) inom ramen för programmet tilldelas deltagaren en matchningsaktierätt och en till fyra prestationsbaserade aktierätter beroende av befattning.

Varje matchningsaktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt erhålla en aktie i bolaget inom 30 dagar efter den drygt treåriga sparperiodens slut, under förutsättning att deltagaren fortfarande är anställd inom koncernen under hela sparperioden, och har behållit de sparaktier som förvärvats inom ramen för programmet. För tilldelning av matchningsaktier inom LTI 2019 och LTI 2020 gäller även att totalavkastningen under sparperioden är positiv.

Varje prestationsbaserad aktierätt ger innehavaren rätt att vederlagsfritt erhålla en aktie i bolaget inom 30 dagar efter sparperiodens slut, under förutsättning att ovan angivna villkor för matchningsaktier har uppfyllts. Intjänande av prestationsaktier förutsätter även uppfyllelse av prestationsvillkor som löper under programmets treåriga prestationsperiod. Prestationsmåten avser (1) relativ totalavkastning (relativ viktning 50 procent) och (2) absolut totalavkastning (relativ viktning 50 procent).

Om en deltagare lämnar sin anställning inom Besqabkoncernen under programmets sparperiod utesluts deltagaren från programmet och aktierätterna förverkas. Under vissa omständigheter, exempelvis vid deltagares bortgång, frånvaro på grund av långvarig sjukdom eller pensionering kan deltagaren ha rätt till en reducerad allokering av aktier inom ramen för programmet.

Utfall 2020

Under 2020 avslutades LTI 2016, som beslutades vid årsstämman 2016. Prestationsvillkoren uppfylldes till 0 procent varför endast matchningsaktier tilldelades deltagarna.

Prestationsperioden för LTI 2017, beslutad vid årsstämman 2017, avslutades vid räkenskapsårets slut. Villkoret för prestationsmålet (1) relativ avkastning uppfylldes till 50 procent medan villkoret för prestationsmålet (2) absolut totalavkastning uppfylldes till 0 procent. Deltagarna har därmed tilldelats aktier motsvarande matchningsaktierätterna och 25 procent av de prestationsbaserade aktierätterna i mars 2021.

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. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Sammanställning av utestående och under året avslutade LTI-program, samtliga deltagare

Huvudsakliga villkor för aktiesparprogram			Information för det rapporterade räkenskapsåret				
			Ingående balans		Under året		
Programmets namn	Sparperiod	Prestationsperiod	Aktierätter vid årets början	Erhållna	Förverkade	Inlösta	Aktierätter vid årets utgång
LTI 2016	161201–200214	170101–191231	30 489	–	–20 297	–10 192	0
LTI 2017	171201–210205	180101–201231	32 720	–	–2 580	–	30 140
LTI 2018	181201–2202XX	190101–211231	36 681	–	–900	–	35 781
LTI 2019	191201–2302XX	200101–221231	28 504	–	–2 400	–	26 104
LTI 2020*	201201–2402XX	210101–231231	0	36 127	–	–	36 127
Totalt			128 394	36 127	–26 177	–10 192	128 152

* Inom ramen för LTI 2020 har VD Carola Lavén investerat i 1 200 sparaktier och följaktligen erhållit 1 200 matchningsaktierätter och maximalt 4 800 prestationsaktierätter. Carola Lavén deltar inte i något annat av bolagets utestående LTI-program.

Prestationsutfall för STI 2020, VD Carola Lavén*

Kriterier hänförliga till kortsiktig rörlig ersättning (STI)	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Resultat före skatt enligt segmentsredovisningen	89 %	a) 198 Mkr** b) 374 tkr
Nöjd-Kund-Index (NKI)	11 %	a) 100% b) 187 tkr

* VD är berättigad till STI i proportion till under intjänandeåret arbetad tid, dvs fr o m anställningsdatumet 2020-05-01.

** Inkluderar retroaktiva justeringar för orealiserade värdeförändringar förvaltningsfastigheter.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

tkr	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2020
Ersättning till VD	+1 198 (+24,0%)	+168 (+2,7%)	-2 633 (-41,5%)	+153 (+4,1%)	+2 154* (+55,6%)	6 762
Koncernens rörelseresultat	+2 218 (+0,8%)	+93 396 (+33,6%)	-224 581 (-60,5%)	-28 862 (-19,7%)	-23 181 (-19,7%)	94 415
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda**	-20 (-2,8%)	+22 (+3,1%)	-157 (-21,6%)	+69 (+12,1%)	+59 (+9,2%)	699

* Inkluderar slutlön för avgående VD.

** Exklusive medlemmar i koncernledningen.

Danderyd i mars 2021
BESQAB AB (PUBL)
Styrelsen