

Ersättningsrapport 2021 i Besqab AB (publ)

ATT FRAMLÄGGAS VID ÅRSSTÄMMAN 2022

INLEDNING

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Besqab AB (publ) ("Besqab"), som antogs av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. 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 2021. Information om styrelsens arbete under 2021 med de uppgifter som åligger ett ersättningsutskott finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 72–76 i årsredovisningen för 2021. 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 2021.

Utveckling under 2021

Besqabs VD Carola Lavén sammanfattar bolagets övergripande utveckling och resultat i en redogörelse på sidorna 4–6 i årsredovisningen för 2021.

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 arbets-

uppgifter. 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 (STI) samt långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTI). LTI beslutas separat av bolagsstämman och omfattas därför inte av ersättningsriktlinjerna.

Riktlinjerna finns på sida 114 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 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 2021 samt förhållandet mellan fast och rörlig ersättning. Ersättning har ej erhållits från annat företag inom koncernen.

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 2021 fyra utestående långsiktiga aktiekursrelaterade incitamentsprogram (LTI-program) vilka godkänts av årsstämmorna 2018, 2019, 2020 respektive 2021. Besqabs LTI-program riktar sig till samtliga anställda och syftar till att attrahera och behålla kompetent personal i koncernen.

Total ersättning till VD, räkenskapsåret 2021

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)	Pensions-premier		
Carola Lavén, VD	3 413,4	79,2	1 400,0	–	1 078,5	5 971,1	77/23

¹ Rörlig ersättning är hänförlig till 2021 men utbetalas under 2022.

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

Aktiesparprogram

LTI 2018, LTI 2019 och LTI 2020 är så kallade aktiesparprogram där den anställde med egna medel förvärvar aktier i Besqab (sparaktier) inom ramen för programmet och tilldelas 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. Prestationsmått 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.

Konvertibelprogram

LTI-programmet som godkändes av årsstämman 2021 är ett konvertibelprogram riktat till samtliga anställda. Inom Konvertibelprogram 2021/2025 ("KP 2021") tecknar den anställde konvertibler utgivna av Besqab till olika maximala nominella belopp beroende av befattning. Likviden betalas med deltagarens egna medel.

Konvertibellånet löper därefter med en årlig ränta om 2,75 procent vilken utbetalas den 7 februari varje år, samt på lånets förfallodag den 7 juli 2025. Rätten att erhålla ränta upphör vid konvertering till aktier eller återbetalning av

konvertibler. Varje konvertibel kan konverteras till aktier i Besqab under tre perioder om två veckor efter offentliggörandet av bolagets delårsrapporter för perioderna januari–mars 2024, januari–december 2024 och januari–mars 2025. Konverteringskursen är fastställd till 183,00 kronor per aktie. Om konvertering inte sker under någon av dessa tre perioder förfaller lånet till betalning den 7 juli 2025.

Samtliga konvertibelinnehavare åtar sig att erbjuda Besqab att återköpa konvertibler till ett pris som motsvarar konvertiblernas marknadsvärde för det fall att innehavaren vill överlåta sina konvertibler, att innehavarens tillsvidareanställning inom Besqabkoncernen avslutas eller vid vissa andra omständigheter som till exempel arvskifte eller bodelning.

Utfall 2021

Under 2021 avslutades LTI 2017, som beslutades vid årsstämman 2017. Villkoret för prestationsmålet (1) relativ avkastning uppfylldes till 50 procent medan villkoret för prestationsmålet (2) absolut totalavkastning uppfylldes till 0 procent. Deltagarna tilldelades därmed aktier motsvarande matchningsaktierätterna och 25 procent av de prestationsbaserade aktierätterna.

Prestationsperioden för LTI 2018, beslutad vid årsstämman 2018, avslutades vid räkenskapsårets slut. Villkoret för prestationsmålet (1) relativ avkastning uppfylldes till 70 procent medan villkoret för prestationsmålet (2) absolut totalavkastning uppfylldes till 100 procent. Deltagarna tilldelades därmed aktier motsvarande matchningsaktierätterna och 85 procent av de prestationsbaserade aktierätterna den 4 mars 2022.

Köptioner Skirner

Besqabs huvudägare Skirner ställde i december 2021 genom två serier köptioner – Besqab 2021/2024 respektive Besqab 2021/2025 – ut totalt 190 000 köptioner avseende Besqab till VD och tillträdande vice VD i Besqab i syfte att främja bolagets långsiktiga utveckling och resultat. Varje köption ger rätt att köpa en aktie i Besqab av Skirner. Besqab har inte medverkat i erbjudandet från Skirner och kommer inte att belastas av några kostnader hänförliga till erbjudandet. Köptionerna kan inte heller leda till någon utspädning för Besqabaktien. VD förvärvade 90 000 köptioner och vice VD förvärvade 100 000 köptioner.

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

Huvudsakliga villkor för program			Information för det rapporterade räkenskapsåret					
			Ingående balans	Under året			Utgående balans	
Programmets namn	Sparperiod	Prestationsperiod	Aktierätter vid årets början	Erhållna	Förverkade	Inlösta	Aktierätter vid årets utgång	
LTI 2017	171201–210204	180101–201231	30 140	–	–300	–29 840	–	
LTI 2018	181201–220204	190101–211231	35 781	–	–3 141	–	32 640	
LTI 2019	191201–2302XX	200101–221231	26 104	–	–2 400	–	23 704	
LTI 2020 ¹	201201–2402XX	210101–231231	36 127	–	–	–	36 127	
Totalt			128 152	–	–5 841	–29 840	92 471	
Programmets namn	Löptid	Konverteringsperioder (2 veckor fr o m)	Konverteringskurs	Nominellt värde vid årets början	Tecknade	Konverterade	Inlösta	Nominellt värde vid årets utgång
KP 2021 ²	210607–250707	2404XX 2410XX 2504XX	183,00 kr	0	7 437 500 kr	–	–	7 437 500 kr
Totalt			0	7 437 500 kr	–	–	–	7 437 500 kr

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

² Inom ramen för konvertibelprogrammet KP 2021 har VD Carola Lavén investerat i konvertibler till ett nominellt värde om 1,9 Mkr.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VD:s 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 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar. All tillsvidareanställd personal i Besqabkoncernen mäts på samma kriterier för rörlig ersättning.

Prestationsutfall för STI 2021, VD Carola Lavén

Kriterier hänförliga till kortsiktig rörlig ersättning (STI)	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation (måluppfyllnad) och b) Utfall ersättning
Nöjd-Kund-Index (NKI) vid inflyttning	1/9	a) 1:a plats (100%) b) 280 tkr
Antal produktionsstartade bostäder	4/9	a) 802 bostäder (75%) b) 840 tkr
Rörelsemarginal (segmentsredovisning)	4/9	a) 8,1% (25%) b) 280 tkr

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

tkr	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2021
Ersättning till VD	+168 (+2,7%)	–2 633 (–41,5%)	+153 (+4,1%)	+2 154 ¹ (+55,6%)	–791 (–11,7%)	5 971
Koncernens rörelseresultat enligt segmentsredovisningen	–7 900 (–2,3%)	–220 200 (–65,4%)	–8 200 (–7,0%)	–48 600 (–44,4%)	152 300 (+250,5%)	213 087
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda ²	+22 (+3,1%)	–157 (–21,6%)	+69 (+12,1%)	+59 (+9,2%)	+14 (+2,0%)	713

¹ Inkluderar slutlön för avgående VD. Nuvarande VD Carola Lavén tillträdde i maj 2020.

² Exklusive medlemmar i koncernledningen.