

# Ersättningsrapport 2022 i Besqab AB (publ)

ATT FRAMLÄGGAS VID ÅRSSTÄMMAN 2023

## INLEDNING

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Besqab AB (publ) ("Besqab"), som antogs av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. 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 92–94 i årsredovisningen för 2022. Information om styrelsens arbete under 2022 med de uppgifter som åligger ett ersättningsutskott finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 58–59 i årsredovisningen för 2022. Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Styrelsens arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 93 i årsredovisningen för 2022.

## Utveckling under 2022

Besqabs VD Carola Lavén sammanfattar bolagets övergripande utveckling och resultat i en redogörelse på sidorna 5–6 i årsredovisningen för 2022.

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

Riktlinjerna finns på sidorna 92–93 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 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 [besqabgroup.se/bolagsstyrning/bolagsstammor](https://besqabgroup.se/bolagsstyrning/bolagsstammor). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabellen nedan utvisar total ersättning till VD och vice VD år 2022 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 2022 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 och vice VD, räkenskapsåret 2022

tkr	Fast ersättning		Rörlig ersättning <sup>1</sup>			Total lön och ersättningar	Andel fast resp. rörlig ersättning, %
	Grundlön	Andra förmåner <sup>2</sup>	Kortsiktig ersättning (STI)	Långsiktig Ersättning (LTI)	Pensionspremier		
Carola Lavén, VD	4 110,2	79,4	0	–	1 211,5	5 401,1	100/0
Fredrik Jonsson, vice VD	2 495,3	14,7	0		704,2	3 214,2	100/0

<sup>1</sup> Rörlig ersättning är hänförlig till 2022 men utbetalas under 2023.

<sup>2</sup> Kost-, parkering-, sjukvårds- och bilförmån.

## *Aktiesparprogram*

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 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-programmen som godkändes av årsstämmorna 2021 och 2022 är konvertibelprogram riktade till samtliga anställda. Inom konvertibelprogrammen tecknar den anställda konvertibler utgivna av Besqab till olika maximala nominella belopp beroende av befattning. Likviden betalas med deltagarens egna medel.

För Konvertibelprogram 2021/2025 ("KP 2021") löper konvertibellånet 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.

För Konvertibelprogram 2022/2026 (KP 2022") löper konvertibellånet med en årlig ränta om 3,75 procent vilken utbetalas den 7 februari varje år, samt på lånets förfallodag den 7 juli 2026. 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 2025, januari–december 2025 och januari–mars 2026. Konverteringskursen är fastställd till 159,20 kronor per aktie. Om konvertering inte sker under någon av dessa tre perioder förfaller lånet till betalning den 7 juli 2026.

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 2022*

Under 2022 avslutades LTI 2018, som beslutades vid årsstämman 2018. Villkoret för prestationsmättet (1) relativ avkastning uppfylldes till 70 procent medan villkoret för prestationsmättet (2) absolut totalavkastning uppfylldes till 100 procent. Deltagarna tilldelades därmed aktier motsvarande matchningsaktierätterna och 85 procent av de prestationsbaserade aktierätterna.

Prestationsperioden för LTI 2019, beslutad vid årsstämman 2019, avslutades vid räkenskapsårets slut. Villkoret för prestationsmättet (1) relativ avkastning uppfylldes till 0 procent och villkoret för prestationsmättet (2) absolut totalavkastning uppfylldes till 0 procent. Eftersom totalavkastningen under Sparperioden dessutom var negativ tilldelades Deltagarna inga aktier för varken matchningsaktierätter eller prestationsbaserade aktierätter.

## *Köpooptioner Skirner*

Besqabs huvudägare Skirner ställde i december 2021 genom två serier köpooptioner – Besqab 2021/2024 respektive Besqab 2021/2025 – ut totalt 190 000 köpooptioner avseende Besqab till VD och vice VD i Besqab i syfte att främja bolagets långsiktiga utveckling och resultat. Varje köpooption ger rätt att köpa en aktie i Besqab av Skirner. VD förvärvade 90 000 köpooptioner och vice VD förvärvade 100 000 köpooptioner. Besqab medverkade inte i erbjudandet från Skirner och belastas inte av några kostnader hänförliga till erbjudandet. Köpooptionerna kan inte heller leda till någon utspädning för Besqabaktien. Vice VD har under 2022 återsålt samtliga 100 000 köpooptioner till Skirner.

## 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 <sup>1</sup>	Prestationsperiod	Aktierätter vid årets början	Erhållna	Förverkade/ Förfallna	Inlösta	Aktierätter vid årets utgång	
LTI 2018	181201–220204	190101–211231	32 640	–	–3 285	–29 355	0	
LTI 2019	191201–230201	200101–221231	23 704	–	–3 600	–	20 104	
LTI 2020 <sup>1</sup>	201201–2402XX <sup>2</sup>	210101–231231	36 127	–	–2 100	–	34 027	
<b>Totalt</b>			<b>92 471</b>	<b>–</b>	<b>–8 985</b>	<b>–29 355</b>	<b>54 131</b>	
Programmets namn	Löptid	Konverteringsperioder (2 veckor fr o m) <sup>2</sup>	Konverteringskurs	Nominellt värde vid årets början	Tecknade	Konverterade	Inlösta	Nominellt värde vid årets utgång
KP 2021 <sup>3</sup>	210607–250707	2404XX 2410XX 2504XX	183,00 kr	7 437 500 kr	–	–	–	7 437 500 kr
KP 2022 <sup>4</sup>	220607–260707	2504XX 2510XX 2604XX	159,20 kr	–	1 840 000 kr	–	–	1 840 000 kr
<b>Totalt</b>				<b>7 437 500 kr</b>	<b>1 840 000 kr</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>9 277 500 kr</b>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Sparperioden/konverteringsperioden baseras på datum för publicering av bolagets finansiella rapporter där kommande rapportdatum ännu inte har fastställts.

<sup>3</sup> Inom ramen för konvertibelprogrammet KP 2021 har VD Carola Lavén investerat i konvertibler till ett nominellt värde om 1 900 tkr.

<sup>4</sup> Inom ramen för konvertibelprogrammet KP 2022 har VD Carola Lavén investerat i konvertibler till ett nominellt värde om 200 tkr.

## Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VD och vice 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 2022

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 2022

Namn och titel	Kriterier hänförliga till kortsiktig rörlig ersättning (STI)	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation (måluppfyllnad) och b) Utfall ersättning
Carola Lavén, VD	Nöjd-Kund-Index (NKI) vid inflyttning	1/9	a) 1:a plats (100%) b) 0 tkr <sup>1</sup>
	Antal produktionsstartade bostäder	4/9	a) 373 bostäder (0%) b) 0 tkr
	Rörelsemarginal (segmentsredovisning)	4/9	a) negativ (0%) b) 0 tkr
Fredrik Jonsson, vice VD	Nöjd-Kund-Index (NKI) vid inflyttning	1/9	a) 1:a plats (100%) b) 0 tkr <sup>1</sup>
	Antal produktionsstartade bostäder	4/9	a) 373 bostäder (0%) b) 0 tkr
	Rörelsemarginal (segmentsredovisning)	4/9	a) negativ (0%) b) 0 tkr

<sup>1</sup> Ett grundläggande villkor för att ersättning ska utbetalas inom ramen för prestationskriterierna är att kostnaden för STI inte får överstiga koncernens rörelseresultat och/eller resultat efter skatt enligt segmentsredovisningen, inklusive avsättning till STI. Eftersom koncernens rörelseresultat enligt segmentsredovisningen var negativt för 2022 utgick ingen ersättning för STI 2022, oaktat måluppfyllelsen om 100 procent för kriteriet NKI vid inflyttning.

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

tkr	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2022
Ersättning till VD	-2 633 (-41,5%)	+153 (+4,1%)	+2 154 <sup>1</sup> (+55,6%)	-791 (-11,7%)	-570 (-9,6%)	<b>5 401</b>
Ersättning till vice VD	-	-	-	-	+3 214 (+100%)	<b>3 214</b>
Koncernens rörelseresultat enligt segmentsredovisningen	-220 200 (-65,4%)	-8 200 (-7,0%)	-48 600 (-44,4%)	152 300 (+250,5%)	-844 826 (-396%)	<b>-631 739</b>
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda <sup>3</sup>	-157 (-21,6%)	+69 (+12,1%)	+59 (+9,2%)	+14 (+2,0%)	+27 (+3,8%)	<b>740</b>

<sup>1</sup> Inkluderar slutlön för avgående VD. Nuvarande VD Carola Lavén tillträdde i maj 2020.

<sup>2</sup> Vice VD Fredrik Jonsson tillträdde i mars 2022.

<sup>3</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen.

---

Danderyd i mars 2023  
 BESQAB AB (PUBL)  
 Styrelsen