

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2021 FÖR BEIJER ELECTRONICS GROUP AB

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Beijer Electronics Group AB, antagna av årsstämman 2020, har tillämpats under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets aktiebaserade 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 6 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 i årsredovisningen för 2021.

Bolagets utveckling under 2021

En sammanfattning av BEIJER GROUPS övergripande utveckling under året finns att ta del av i "Avgående och tillträdande VD har ordet" på sidorna 8-9 i årsredovisning 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete, 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 lön, pensionsförmåner, rörlig ersättning samt övriga förmåner. Den rörliga ersättningen ska syfta till att främja långsiktigt värdeskapande inom koncernen, genom att främja BEIJER GROUP's affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete, och ska utgå inom ramen för ett resultat- och aktiebaserat incitamentsprogram. Programmets utformning ska ta sin utgångspunkt i målsättningen att sammanlänka ledande personers intressen med aktieägarnas intressen genom att de ledande personerna också är aktieägare i BEIJER GROUP samt att öka andelen av den totala ersättningen som är kopplad till koncernens utveckling.

Riktlinjerna finns tillgängliga på sidan 92 i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen 2021. Ersättningslinjerna, som godkändes enhälligt av årsstämman 2020, har implementerats fullt ut. Med undantag för att ett engångsbelopp som betalats ut till en medlem i koncernledningen (se not 6 i årsredovisningen för 2021), har inga avvikelser från riktlinjerna beslutats och inga undantag från implementationsprocessen av riktlinjerna gjorts. Revisionsberättelsen avseende bolagets regelefterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.beijergroup.se/sv-SE/Corporate_Governance. Ingen ersättning har återbetalats. Utöver ersättning som ersättningsriktlinjerna omfattar, har bolagets årsstämman beslutat att införa ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram.

Total ersättning till Verkställande direktören och Vice verkställande direktören 2021

Namn (Position)	Fast lön		Rörlig ersättning		Extra ordinära poster	Pensions kostnad	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
Per Samuelsson (VD)	4 270	1 106	818	0	0	1 804	7 998	90%/10%
Joakim Laurén (VVD)	2 212	561	436	1 000	0	594	4 804	70%/30%

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har fyra aktiebaserade incitamentsprogram som påverkar året (LTI 2018/2021, LTI 2019/2022, LTI 2020/2023 och LTI 2021/2024) med maximalt 25 deltagare per program.

För att erhålla Prestationsaktier krävs att det Prestationsmål som styrelsen har fastställt avseende verksamhetsåren uppnås eller överträffas. För att få delta i programmet ska deltagaren åta sig att själv äga aktier i Beijer Electronics Group AB. Prestationsaktierna erhålls vederlagsfritt under förutsättning av fortsatt anställning. De prestationsmål som måste uppnås eller överträffas avser (i) Rörelseresultat, (ii) Vinst per aktie, (iii) Fritt kassaflöde, samt (iv) Orderingång för programmen LTI 2018/2021, LTI 2019/2022 och LTI 2020/2023. För LTI 2021/2024 är prestationsmålen (i) Vinst per aktie, (ii) Fritt kassaflöde, samt (iii) Orderingång.

Totalt har 333 882 prestationsaktier tilldelats för dessa fyra program vilket motsvarar ca 1% av aktierna i bolaget.

Namn (Position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	Program namn	Prestations period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Aktierätter som innehas vid årets början	Tilldelning	Intjänande	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsningsperiod
Per Samuelsson (VD)	LTI 2018/2021	2018	30 januari 2019 ^{a)}	maj 2021	maj 2021	21 000	0	21 000 ^{*1)}	0	0	0
Per Samuelsson (VD)	LTI 2019/2022	2019	18 februari 2020 ^{b)}	prel. maj 2022	prel. maj 2022	9 856	0	0	0	9 856	9 856
Per Samuelsson (VD)	LTI 2020/2023	2020	4 februari 2021 ^{c)}	prel. maj 2023	prel. maj 2023	0	12 876	0	0	12 876	12 876
Per Samuelsson (VD)	LTI 2021/2024	2021	28 februari 2022 ^{d)}	prel. maj 2024	prel. maj 2024	0	0	0	11 600 ^{*3)}	0	11 600
Per Samuelsson (VD)						30 856	12 876	21 000	11 600	22 732	34 332
Joakim Laurén (VVD)	LTI 2018/2021	2018	30 januari 2019 ^{a)}	maj 2021	maj 2021	10 500	0	10 500 ^{*1)}	0	0	0
Joakim Laurén (VVD)	LTI 2019/2022	2019	18 februari 2020 ^{b)}	prel. maj 2022	prel. maj 2022	4 928	0	0	0	4 928	4 928
Joakim Laurén (VVD)	LTI 2020/2023	2020	4 februari 2021 ^{c)}	prel. maj 2023	prel. maj 2023	0	6 438	0	0	6 438	6 438
Joakim Laurén (VVD)	LTI 2021/2024	2021	28 februari 2022 ^{d)}	prel. maj 2024	prel. maj 2024	0	0	0	5 800 ^{*3)}	0	5 800
Joakim Laurén (VVD)						15 428	6 438	10 500	5 800	11 366	17 166

^{a)} Prestation: 70%

^{b)} Prestation: 33%

^{c)} Prestation: 44%

^{d)} Prestation: 40%

^{*1)} Värde: 1 090 KSEK baserat på kurs vid intjänande (51,90 SEK) multiplicerat med antal aktier.

^{*2)} Värde: 545 KSEK baserat på kurs vid intjänande (51,90 SEK) multiplicerat med antal aktier.

^{*3)} LTI 2021/2024 tilldelades 28 februari 2022 där VD tilldelades 11 600 aktier och VVD tilldelades 5 800 aktier.

Innehav av aktier och andra instrument

För information om ledningens innehav av aktier och andra instrument kopplade till bolaget hänvisas till sidan 100 i årsredovisningen 2021.

VD och VVD prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Per Samuelsson (VD)	Koncernens orderingång jan-dec	40%	a) 2 030 MSEK b) 818 KSEK
Per Samuelsson (VD)	Koncernens rörelseresultat jan-dec (exklusive IFRS16)	40%	a) 64 MSEK b) 0
Per Samuelsson (VD)	Koncernens fria kassaflöde jan-dec	20%	a) negativt b) 0
Joakim Laurén (VVD)	Koncernens orderingång jan-dec	40%	a) 2 030 MSEK b) 436 KSEK
Joakim Laurén (VVD)	Koncernens rörelseresultat jan-dec (exklusive IFRS16)	40%	a) 64 MSEK b) 0
Joakim Laurén (VVD)	Koncernens fria kassaflöde jan-dec	20%	a) negativt b) 0
Joakim Laurén (VVD)	Separat flerårig anställningsrelaterad överenskommelse	n/a	a) n/a b) 1 000 KSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Jämförelse över fem år visas som årligt index med 2016 som basår där ersättningar kan jämföras med koncernens utfall i nedan tabell.

	2016 index	2017 mot 2016	2018 mot 2016	2019 mot 2016	2020 mot 2016	2021 mot 2016	RFY (2021) *1)
Ersättning till Verkställande direktören	100	118	134	126	128	160	7 998
Ersättning till Vice Verkställande direktören *2)	n/a	n/a	n/a	100	102	157	4 804
<u>Koncernens utfall</u>							
Orderingång	100	110	139	136	127	178	2 030 594
Rörelseresultat exkl. omstrukturingskostnader	100	178	739	1 009	289	640	68 154
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i koncernen							
	100	112	127	128	127	132	550

*1) Utfallen 2021 för referens i KSEK

*2) Index 100 satt till 2019 för referens då rollen inte tidigare funnits. Den större ökningen för 2021 till följd av separat överenskommelse som påverkar det året.