

Ersättningsrapport för 2020

INLEDNING

Den här rapporten beskriver hur de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i BHG Group AB som beslutades av årsstämman för 2020 har tillämpats under 2020.

Rapporten innehåller också information om ersättning till verkställande direktören (vd) och en sammanfattning av bolagets utestående program för aktierelaterade ersättningar. Rapporten har upprättats i enlighet med kraven i Aktiebolagslagen (2005:551) samt i Svensk kod för bolagsstyrning, utgiven av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 7 (Personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 83–86 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten, vilken återfinns på sidorna 52–57 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman. För upplysning om ersättning till styrelseledamöter, se not 7 på sidorna 83–86 i årsredovisningen för 2020.

BOLAGETS UTVECKLING UNDER 2020

Vd sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 5–7 i årsredovisningen för 2020.

BOLAGETS RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Bolagets affärsstrategi är i korthet att kapitalisera på sin ledande position på online-marknaden för hemförbättring för att fortsätta dra nytta av den underliggande tillväxten i

marknaden som ökat internetanvändande resulterar i, samt att kombinera organisk tillväxt med fortsatta aktiva konsolideringsåtgärder såsom förvärv. För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se www.wearebhg.com. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig kontanterersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna återfinns på sidorna 35–36 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.wearebhg.com/corporate-governance/. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP).

Total ersättning till vd under 2020 (Mkr)*

	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extra-ordinära poster	4 Pensionskostnader	5 Total ersättning	6 Andel fast och rörlig ersättning****
	Grundlön**	Övriga förmåner	Ettårig	Flerårig***				
Martin Edblad (vd till och med 2020-02-19)	0,2	-	0,3	-	-	0,0	0,6	33 % / 67 %
Adam Schatz (vd från och med 2020-02-20)	0,9	-	1,7	0,1	-	0,2	2,9	34 % / 66 %

* Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2020. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020. Flerårig ersättning avser i sin helhet aktierelaterade ersättningar, se nedan.

** Inklusive semesterersättning om 0,1 Mkr till Adam Schatz.

*** Intjänade aktierelaterade ersättningar, se nedan.

**** Ingen pension har utgått avseende rörlig ersättning.

AKTIERELATERADE ERSÄTTNINGAR

Årsstämorna den 5 maj 2020, den 15 maj 2019 samt den 26 mars 2018 beslutade om att införa incitamentsprogram för nyckelpersoner i koncernen. Tre incitamentsprogram löper således parallellt (LTIP 2018, LTIP 2019 och LTIP 2020).

2020 års incitamentsprogram – LTIP 2020

2020 års incitamentsprogram riktar sig till ca 40 medarbetare inom koncernen. Totalt omfattar programmet 1 037 000 teckningsoptioner som var och en berättigar innehavaren att teckna sig för en ny stamaktie i bolaget. Teckningskursen för att teckna en aktie genom teckningsoption uppgår till 130 % av den volymvägda genomsnittskursen för aktien under den femdagarsperiod som föregår tilldelningen av teckningsoptioner till respektive programdeltagare. Teckningsoptionerna kan utnyttjas från och med den 1 juni 2023 till och med den 31 augusti 2023. Priset för teckningsoptionerna (optionspremien) motsvarar teckningsoptionernas marknadsvärde vid tidpunkten för teckning och tilldelning, vilket beräknats i enlighet med Black & Scholes värderingsmodell, med värderingsprinciper i enlighet med marknadspraxis. Deltagarna erhöll en subvention från BHG Group AB som motsvarar 50 % av optionernas verkliga värde vid teckningstidpunkten.

Nuvarande vd Adam Schatz innehar 50 000 optioner under LTIP 2020 och erhöll 0,7 Mkr i subvention av bolaget (före skatt) för att förvärva optioner under LTIP 2020.

2019 års incitamentsprogram – LTIP 2019

2019 års incitamentsprogram riktar sig till 26 medarbetare inom koncernen. Totalt omfattar programmet 1 610 526 teckningsoptioner som var och en berättigar innehavaren att teckna sig för en ny stamaktie i bolaget. Teckningskursen för att teckna en aktie genom teckningsoption uppgår till 48,20 kr, vilket motsvarar 130 % av det volymvägda genomsnittspriset under perioden 24 maj 2019 till och med den 31 maj 2019. Teckningsoptionerna kan utnyttjas från och med den 1 juni 2022 till och med den 31 augusti 2022.

Priset för teckningsoptionerna (optionspremien) motsvarar teckningsoptionernas marknadsvärde vid tidpunkten för teckning och tilldelning, vilket beräknats i enlighet med Black & Scholes värderingsmodell, med värderingsprinciper i enlighet med marknadspraxis. Deltagarna erhöll en subvention från Bygghemma Group First AB (numera BHG Group AB) som motsvarar 50 % av optionernas verkliga värde vid teckningstidpunkten.

Nuvarande vd Adam Schatz innehar 92 030 optioner under LTIP 2019 och erhöll i sin tidigare roll som CFO 0,4 Mkr i subvention av bolaget (före skatt) för att förvärva optioner under LTIP 2019. Tidigare vd Martin Edblad innehar inga optioner under LTIP 2019.

2018 års incitamentsprogram – LTIP 2018

2018 års incitamentsprogram riktar sig till ca 60 medarbetare inom koncernen. Totalt omfattar programmet 2 760 016 teckningsoptioner som var och en berättigar innehavaren att teckna sig för en ny stamaktie i bolaget. Teckningskursen för att teckna en aktie genom teckningsoption uppgår till 130 % av noteringskursen den 27 mars 2018. Teckningsoptionerna kan utnyttjas från och med den 1 januari 2021 till och med den 26 mars 2021. Priset för teckningsoptionerna (optionspremien) motsvarar teckningsoptionernas marknadsvärde vid tidpunkten för teckning och tilldelning, vilket beräknats i enlighet med Black & Scholes värderingsmodell, med värderingsprinciper i enlighet med marknadspraxis. Deltagarna erhöll en subvention från Bygghemma Group First AB (numera BHG Group AB) som motsvarar 50 % av optionernas verkliga värde vid teckningstidpunkten.

Varken nuvarande vd Adam Schatz eller tidigare vd:ar Martin Edblad och Mikael Olander innehar några optioner under LTIP 2018.



UPPFYLLANDE AV MÅL FÖR ERHÅLLANDE AV RÖRLIG ERSÄTTNING

Den rörliga kontantersättningen till vd ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också 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.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till vd. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Vd:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Utfall av målen b) Faktiskt ersättning
Martin Edblad (vd till och med 2020-02-19)	Justerad EBIT för koncernen under 2020	50 %	a) 700,8 Mkr b) 0,2 Mkr
	Nettoomsättning för koncernen under 2020	50 %	a) 8 968,2 Mkr b) 0,2 Mkr
Adam Schatz (vd från och med 2020-02-20)	Justerad EBIT för koncernen under 2020	50 %	a) 700,8 Mkr b) 0,9 Mkr
	Nettoomsättning för koncernen under 2020	50 %	a) 8 968,2 Mkr b) 0,9 Mkr

Ovan angiven ersättning avser ersättning intjänad av respektive individ under tiden denne innehade befattningen som vd.

JÄMFÖRANDE INFORMATION RÖRANDE FÖRÄNDRING AV ERSÄTTNING I FÖRHÅLLANDE TILL FÖRETAGETS RESULTAT

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under räkenskapsåren 2017 till och med 2020 (Mkr)*

	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2020
Ersättning till vd**	-0,0 Mkr (-4,3 %)	+2,1 Mkr (+163,2 %)	+0,1 Mkr (+4,3 %)	3,5 Mkr
Koncernens rörelseresultat	-4,3 Mkr (-4,7 %)	+194,8 Mkr (+223,3 %)	375,8 Mkr (133,2 %)	657,8 Mkr
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda i moderbolaget***	n/a	n/a	n/a	3,5 Mkr
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda i koncernen****	+0,0 Mkr (+6,3 %)	+0,0 Mkr (+11,9 %)	-0,0 Mkr (-13,2 %)	0,3 Mkr

* Bolaget bildades den 21 september 2016 i samband med att koncernen förvärvades av FSN Capital. Information om förändring i ersättningar redovisas därför endast för helåren 2017 till och med 2020.

** Ersättning till vd avser ersättning intjänad av den eller de individer som innehade befattningen som vd under respektive räkenskapsår (se ovan).

*** Exklusive övriga ledande befattningshavare. Den genomsnittliga ersättningen har beräknats genom att dividera ersättningen till samtliga anställda i BHG Group AB (förutom vd och övriga ledande befattningshavare) med det genomsnittliga antalet anställda beräknat som heltidsekvivalenter. Före 2020 hade bolaget inte några anställda utöver de som ingår i gruppen ledande befattningshavare.

**** Exklusive övriga ledande befattningshavare. Den genomsnittliga ersättningen har beräknats genom att dividera ersättningen till samtliga anställda i koncernen (förutom vd och övriga ledande befattningshavare) med det genomsnittliga antalet anställda beräknat som heltidsekvivalenter.