



# Ersättningsrapport för 2022

## INLEDNING

Den här rapporten beskriver hur de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i BHG Group AB som beslutades av årsstämman för 2022 har tillämpats under 2022.

Rapporten innehåller också information om ersättning till verkställande direktören (vd), vice verkställande direktören (vvd) 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 93-97 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten, vilken återfinns på sidorna 55-60 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman. För upplysning om ersättning till styrelseledamöter, se not 7 på sidorna 93-97 i årsredovisningen för 2022.

## BOLAGETS UTVECKLING UNDER 2022

Vd sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7-8 i årsredovisningen för 2022.

## 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](http://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 33-34 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 [www.wearebhg.com/corporate-governance/](http://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 och vvd under 2022 (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***				
<b>Gustaf Öhrn</b> (vd från och med 2022-08-12)	2,0	-	-	-	-	-	2,0	100 % / 0 %
<b>Adam Schatz</b> (vd till och med 2022-08-11)	1,5	0,0	0,4	0,4	-	0,3	2,7	63 % / 37 %
<b>Mikael Hagman</b> (vvd från och med 2022-09-15)	0,8	0,0	0,2	0,1	-	0,2	1,3	75 % / 25 %

\* Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2022. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022. Flerårig ersättning avser i sin helhet aktierelaterade ersättningar, se nedan.

\*\* Inklusive semesterersättning om 0,3 Mkr till Gustaf Öhrn, 0,3Mkr till Adam Schatz och 0,1Mkr till Mikael Hagman.

\*\*\* Intjänade aktierelaterade ersättningar, se nedan.

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

**AKTIERELATERADE ERSÄTTNINGAR**

Årsstämmorna den 5 maj 2022, den 5 maj 2021, den 5 maj 2020 samt den 15 maj 2019 beslutade om att införa incitamentsprogram för nyckelpersoner i koncernen. Fyra incitamentsprogram har således löpt parallellt under räkenskapsåret (LTIP 2019, LTIP 2020, LTIP 2021 och LTIP 2022). LTIP 2019 avslutades under tredje kvartalet 2022.

**2022 års incitamentsprogram – LTIP 2022**

2022 års incitamentsprogram riktar sig till 70 medarbetare inom koncernen. Totalt omfattar programmet 1 900 000 teckningsoptioner som var och en berättigar innehavaren att teckna sig för en ny stamaktie i bolaget. Teckningskursen för att teckna en aktie genom teckningsoption uppgick till 130 % av den volymvägda genomsnittskursen för aktien under den femdagarsperiod som föregick årsstämman för 2022 vilket gav en teckningskurs om 84,48 kr. Teckningsoptionerna kan utnyttjas från och med den 1 augusti 2025 till och med den 30 september 2025. 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 Gustaf Öhrn innehar inga optioner under LTIP 2022.

Tidigare vd Adam Schatz innehar 100 000 optioner under LTIP 2022 och erhöll 0,2 Mkr i subvention av bolaget (före skatt) för att förvärva optioner under LTIP 2022.

Vd Mikael Hagman innehar 100 000 optioner under LTIP 2022 och erhöll i sin tidigare roll som COO 0,2 Mkr i subvention av bolaget (före skatt) för att förvärva optioner under LTIP 2022.

**2021 års incitamentsprogram – LTIP 2021**

2021 års incitamentsprogram riktar sig till 65 medarbetare inom koncernen. Totalt omfattar programmet 1 200 006 teckningsoptioner som var och en berättigar innehavaren att teckna sig för en ny stamaktie i bolaget. Teckningskursen för att teckna en aktie genom teckningsoption uppgick till 130 % av den volymvägda genomsnittskursen för aktien under den femdagarsperiod som föregick årsstämman för 2021 vilket gav en teckningskurs om 216,90 kr. Teckningsoptionerna kan utnyttjas från och med den 1 augusti 2024 till och med den 30 september 2024. 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.

Tidigare vd Adam Schatz innehar 45 000 optioner under LTIP 2021 och erhöll 0,9 Mkr i subvention av bolaget (före skatt) för att förvärva optioner under LTIP 2021.

Vd Mikael Hagman innehar 45 000 optioner under LTIP 2021 och erhöll i sin tidigare roll som COO 0,9 Mkr i subvention av bolaget (före skatt) för att förvärva optioner under LTIP 2021.

**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. Detta gav en teckningskurs om 145,00 kr för majoriteten av deltagarna. 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.

Tidigare 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.

Vd Mikael Hagman innehar 27 000 optioner under LTIP 2020 och erhöll i sin tidigare roll som Area Manager DIY 0,4 Mkr i subvention av bolaget (före skatt) för att förvärva optioner under LTIP 2020.

**2019 års incitamentsprogram – LTIP 2019**

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

Inga teckningsoptioner inom ramen för LTIP utnyttjades under 2022.

Priset för teckningsoptionerna (optionspremien) motsvarade 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.

Tidigare 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.



## UPPFYLLANDE AV MÅL FÖR ERHÅLLANDE AV RÖRLIG ERSÄTTNING

Den rörliga kontantersättningen till vd och vvd 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 och vvd. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

### Vd:s och vvd:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

	1	2	3
	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Utfall av målen b) Faktiskt ersättning
<b>Gustaf Öhrn</b> (vd från och med 2022-08-12)	Ingen rörlig ersättning under 2022	-	-
<b>Adam Schatz*</b> (vd till och med 2022-08-11)	Nettoomsättning för koncernen under 2022	33 %	a) 13,4 Mkr b) - Mkr
	Justerad EBIT för koncernen under 2022	33 %	a) 375,0 Mkr b) - Mkr
	Kundnöjdhet för koncernen under 2022	17 %	a) 47,1 % b) 0,3 Mkr
	ESG (Science Based Targets) under 2022	17 %	a) 100 % b) 0,3 Mkr
<b>Mikael Hagman</b> (vvd från och med 2022-09-15)	Nettoomsättning för koncernen under 2022	33 %	a) 13,4 Mkr b) - Mkr
	Justerad EBIT för koncernen under 2022	33 %	a) 375,0 Mkr b) - Mkr
	Kundnöjdhet för koncernen under 2022	8 %	a) 47,1 % b) 0,0 Mkr
	Implementation av kunddataplattform under 2022	8 %	a) 100 % b) 0,0 Mkr
	Integration av under 2022 förvärvade bolag	8 %	a) 100 % b) 0,0 Mkr
	Tillväxt intern försäljning inom koncernen under 2022	8 %	a) 100 % b) 0,0 Mkr

\* Adam Schatz har varit anställd under angiven tidsperiod ovan, men har erhållit full bonus avseende ersättningskomponenterna Kundnöjdhet för koncernen under 2022 samt ESG under 2022.

## JÄMFÖRANDE INFORMATION RÖRANDE FÖRÄNDRING AV ERSÄTTNING I FÖRHÅLLANDE TILL FÖRETAGETS RESULTAT

### Förändringar i ersättning och bolagets resultat under räkenskapsåren 2018 till och med 2022 (Mkr)

	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2022
Ersättning till vd*	+2,1 Mkr (+163,2 %)	+0,6 Mkr (+18,1 %)	+0,6 Mkr (+16,5 %)	+0,1 Mkr (+3,4 %)	4,7 Mkr
Ersättning till vvd*	n/a	n/a	n/a	+1,3 Mkr (+100,0 %)	1,3 Mkr
Koncernens rörelseresultat	+194,8 Mkr (+223,3 %)	+375,8 Mkr (+133,2 %)	+52,8 Mkr (+8,0 %)	-894,5 Mkr (-125,9 %)	-183,9 Mkr
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda i moderbolaget **	n/a	n/a	+0,8 Mkr (131,3 %)	-0,5 Mkr (-33,9 %)	0,9 Mkr
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda i koncernen***	+0,0 Mkr (+11,9 %)	-0,0 Mkr (-13,2 %)	-0,0 Mkr (-15,0 %)	+0,1 Mkr (+23,3 %)	0,3 Mkr

\* Ersättning till vd respektive vvd avser ersättning intjänad av den eller de individer som innehade befattningen som vd respektive vvd under respektive räkenskapsår.

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