

Ersättningsrapport för 2023

INLEDNING

Den här rapporten beskriver hur de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i BHG Group AB som beslutades av årsstämman för 2023 har tillämpats under 2023.

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 91–95 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten, vilken återfinns på sidorna 56–61 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman. För upplysning om ersättning till styrelseledamöter, se not 7 på sidorna 91–95 i årsredovisningen för 2023.

BOLAGETS UTVECKLING UNDER 2023

Vd sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 7–8 i årsredovisningen för 2023.

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 33–34 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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 och vvd under 2023 (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***				
Gustaf Öhrn (vd)	6,4	0,0	3,0	4,3	-	1,9	15,6	47 % / 53 %
Mikael Hagman (vvd)	2,5	0,0	1,2	1,0	-	0,5	5,2	53 % / 47 %

* Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2023. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2023. Flerårig ersättning avser i sin helhet aktierelaterade ersättningar, se nedan.

** Inklusive semesterersättning om 0,9 Mkr till Gustaf Öhrn och 0,3 Mkr till Mikael Hagman.

*** Intjänade aktierelaterade ersättningar, se nedan.

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

AKTIERELATERADE ERSÄTTNINGAR

Den extra bolagsstämman den 13 januari 2023 och årsstämorna den 3 maj 2023, den 5 maj 2022, den 5 maj 2021 samt den 5 maj 2020 beslutade om att införa incitamentsprogram för nyckelpersoner i koncernen. Sex incitamentsprogram har löpt parallellt under räkenskapsåret (LTIP 2020, LTIP 2021, LTIP 2022, LTIP VD 2023, LTIP 2023 och Långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram 2023). LTIP 2020 avslutades under tredje kvartalet 2023.

2023 års incitamentsprogram – LTIP 2023 VD

Totalt omfattar 2023 års incitamentsprogram riktat mot VD Gustaf Öhrn, 1 898 654 teckningsoptioner som var och en berättigar Gustaf Öhrn att teckna sig för en ny stamaktie i bolaget. Teckningskursen för att teckna en aktie genom teckningsoption uppgick till 35 kr. För det fall att teckningskursen överstiger aktiens kvotvärde ska den del av teckningskursen som överstiger aktiernas kvotvärde avsättas till den fria överkursfonden. Teckningsoptionerna kan utnyttjas från och med 3 april till och med den 3 juli 2026. 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.

VD Gustaf Öhrn innehar 1 898 654 optioner under LTIP 2023 och erhöll 4,2 Mkr i subvention av bolaget (före skatt) för att förvärva optioner under LTIP 2023.

Vidare har avtal träffats mellan VD Gustaf Öhrn och BHG Group AB, där VD, under vissa förutsättningar ska vara förpliktad att återbetala del av den av bolaget erhållna subventionen och erbjuda BHG Group AB eller BHG Group LTIP AB att förvärva teckningsoptionerna, eller viss del av dessa.

2023 års incitamentsprogram – LTIP 2023

2023 års incitamentsprogram riktar sig till 25 medarbetare inom koncernen. Totalt omfattar programmet 4 800 000 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 35 kr. För det fall att teckningskursen överstiger aktiens kvotvärde ska den del av teckningskursen som överstiger aktiernas kvotvärde avsättas till den fria överkursfonden. Teckningsoptionerna kan utnyttjas från och med 1 augusti 2026 till och med 30 september 2026. 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 60% av optionernas verkliga värde vid tilldelningstidpunkten. Vidare har ett avtal träffats mellan optionsinnehavaren och BHG Group AB, där optionsinnehavaren, under vissa förutsättningar ska vara förpliktad att återbetala del av den av bolaget erhållna subventionen och erbjuda BHG Group AB eller BHG Group LTIP AB att förvärva teckningsoptionerna, eller viss del av dessa.

Vvd Mikael Hagman innehar 1 000 000 optioner under LTIP 2023 och erhöll 0,4 Mkr i subvention av bolaget (före skatt) för att förvärva optioner under LTIP 2023.

Långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram 2023

Det långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammet riktar sig till vissa ledande befattningshavare, VD:ar och nyckelpersoner i koncernen. För att delta i programmet krävs att deltagarna har gjort en privat investering i bolaget genom att förvärva investeringsaktier. För varje investeringsaktie som innehas under programmet kommer bolaget att bevilja rättigheter upp till två prestationsaktier kostnadsfritt, förutsatt att vissa villkor är uppfyllda. En aktierätt kommer att anses intjänad och utnyttjas under förutsättning att deltagaren har behållit sina egna ursprungliga investeringsaktier och har behållit sin anställning inom koncernen fram till och med datumet för årsstämman 2026.

VD Gustaf Öhrn och vvd Mikael Hagman har vardera privat förvärvat 10 000 investeringsaktier.

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.

Vvd 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.

Vvd 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 incitamentprogram riktade sig till ca 40 medarbetare inom koncernen. Totalt omfattade programmet 1 037 000 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 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 kunde utnyttjas från och med den 1 juni 2023 till och med den 31 augusti 2023.

Inga teckningsoptioner inom ramen för LTIP 2020 utnyttjades under 2023.

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 BHG Group AB som motsvarar 50 % av optionernas verkliga värde vid teckningstidpunkten.

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

Vvd Mikael Hagman innehade 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.

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 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Utfall av målen b) Faktiskt ersättning
Gustaf Öhrn (vd)	Justerad EBIT för koncernen under 2023	40 %	a) 96,7 Mkr b) - Mkr
	Lagerreduktion för koncernen under 2023	40 %	a) 1 110,7 Mkr b) 2,4 Mkr
	Kundnöjdhet för Home Improvement segmentet under 2023	3 %	a) 48,5 % b) - Mkr
	Kundnöjdhet för Value Home segmentet under 2023	3 %	a) 36,2 % b) - Mkr
	Kundnöjdhet för Premium Living segmentet under 2023	3 %	a) 62,6 % b) - Mkr
	Implementering av styrelsen beslutad affärsstrategi under 2023	10 %	a) 100 % b) 0,6 Mkr
Mikael Hagman (vvd)	Justerad EBIT för koncernen under 2023	40 %	a) 96,7 Mkr b) - Mkr
	Lagerreduktion för koncernen under 2023	40 %	a) 1 110,7 Mkr b) 1,0 Mkr
	Justerad EBIT för Home Improvement segmentet under 2023	10 %	a) 54,0 Mkr b) - Mkr
	Lagerreduktion för Home Improvement segmentet under 2023	10 %	a) 440,7 Mkr b) 0,2 Mkr

JÄMFÖRANDE INFORMATION RÖRANDE FÖRÄNDRING AV ERSÄTTNING I FÖRHÅLLANDE TILL FÖRETAGETS RESULTAT

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under räkenskapsåren 2019 till och med 2023 (Mkr)

	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2023
Ersättning till vd	+0,6 Mkr (+18,1 %)	+0,6 Mkr (+16,5 %)	+0,1 Mkr (+3,4 %)	+10,9 Mkr (+232,2 %)***	15,6 Mkr
Ersättning till vvd	n/a	n/a	+1,3 Mkr (+100,0 %)	+4,0 Mkr (+327,9 %)****	5,2 Mkr
Koncernens rörelseresultat	+375,8 Mkr (+133,2 %)	+52,8 Mkr (+8,0 %)	-894,5 Mkr (-125,9 %)	-1 190,4 Mkr (+647,4 %)	-1 374,2 Mkr
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda i moderbolaget *	n/a	+0,8 Mkr (131,3 %)	-0,5 Mkr (-33,9 %)	+0,0 Mkr (+2,7 %)	0,9 Mkr
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda i koncernen**	-0,0 Mkr (-13,2 %)	-0,0 Mkr (-15,0 %)	+0,1 Mkr (+23,3 %)	+0,1 Mkr (+21,0 %)	0,3 Mkr

* 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.

*** Skillnaden mellan 2022 och 2023 beror på att redovisad ersättning till vd avseende 2023 jämfört med räkenskapsåret 2022 är högre främst avseende grundlön, rörlig och aktierelaterad ersättning om 9,4 Mkr. Utöver detta är redovisade pensionskostnader för 2023 1,6 Mkr högre jämfört med räkenskapsåret 2022.

**** Skillnaden mellan 2022 och 2023 beror på att redovisad ersättning för 2022 enbart avser 3,5 månader jämfört med 12 månader för 2023. Detta beror på att vvd tillträdde denna befattning 2022-09-15, tidigare har ingen individ innehaft denna befattning.