

Ersättningsrapport för 2025

INLEDNING

Den här rapporten beskriver hur de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i BHG Group AB som beslutades av årsstämman för 2025 har tillämpats under 2025. 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 8 (Personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 116-120 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten, vilken återfinns på sidorna 79-84 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman. För upplysning om ersättning till styrelseledamöter, se not 8 på sidorna 116-120 i årsredovisningen för 2025.

BOLAGETS UTVECKLING UNDER 2025

Vd sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 7 i årsredovisningen för 2025.

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 27-28 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 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. Revisorers 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 2025 (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)	6,8	0,0	6,4	0,6	-	1,9	15,7	49 % / 51 %
Mikael Hagman (vvd)	2,7	0,0	2,7	0,2	-	0,5	6,1	48 % / 52 %

* Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2025. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2025. Flerårig ersättning avser i sin helhet aktierelaterade ersättningar, se nedan.

** Inklusive semesterersättning om 0,9 Mkr till Gustaf Öhrn och 0,4 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 årsstämmorna den 3 maj 2023 samt den 6 maj 2025 beslutade om att införa incitamentsprogram för nyckelpersoner i koncernen. Fyra incitamentsprogram har löpt parallellt under räkenskapsåret (LTIP VD 2023, LTIP 2023, Långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram 2023 och Långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram 2025). LTIP 2022 avslutades under tredje kvartalet 2025.

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 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.

Långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram 2025

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.

En aktierätt kommer att anses intjänad och utnyttjas under förutsättning att deltagaren har behållit sina egna ursprungliga investeringsaktier och behållit sin anställning inom koncernen fram till och med datumet för årsstämman 2028.

VD Gustaf Öhrn har privat förvärvat 44 000 av maximalt 44 000 investeringsaktier. Vvd Mikael Hagman har privat förvärvat 22 000 av maximalt 22 000 investeringsaktier. Varje investeringsaktie ger VD och vvd maximalt rätt till 6 respektive 5 prestationsaktier.

2022 års incitamentsprogram – LTIP 2022

2022 års incitamentsprogram riktade sig till 70 medarbetare inom koncernen. Totalt omfattade programmet 1 900 000 teckningsoptioner som var och 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 föregick årsstämman för 2022 vilket gav en teckningskurs om 84,48 kr. Teckningsoptionerna kunde utnyttjas från och med den 1 augusti 2025 till och med den 30 september 2025. 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.

Nuvarande vd Gustaf Öhrn innehar inga optioner under LTIP 2022.

Tidigare vd Adam Schatz innehade 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 innehade 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.

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 (Mkr)

	1	2	3
	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Utfall av målen b) Faktiskt ersättning
Gustaf Öhrn (vd)	Justerad EBIT för koncernen under 2025	75 %	a) 389,9 b) 4,8
	Proforma-tillväxt för koncernen under 2025	10 %	a) 8,9 % b) 0,6
	Lagerreduktion för koncernen under 2025	10 %	a) 86,9 b) 0,6
	Komplett och rättvisande hållbarhetsrapportering i enlighet med gällande EU direktiv samt svensk lag	5 %	a) 100 % b) 0,3
Mikael Hagman (vvd)	Justerad EBIT för koncernen under 2025	37,5 %	a) 389,9 b) 1,0
	Proforma-tillväxt för koncernen under 2025	5 %	a) 8,9 % b) 0,1
	Lagerreduktion för koncernen under 2025	5 %	a) 86,9 b) 0,1
	Komplett och rättvisande hållbarhetsrapportering i enlighet med gällande EU direktiv samt svensk lag	5 %	a) 100 % b) 0,1
	Justerad EBIT för Home Improvement segmentet under 2025	37,5 %	a) 216,0 b) 1,0
	Proforma-tillväxt för Home Improvement segmentet under 2025	5 %	a) 7,8 % b) 0,1
	Lagerreduktion för Home Improvement segmentet under 2025	5 %	a) 25,6 b) 0,1

JÄMFÖRANDE INFORMATION RÖRANDE FÖRÄNDRING AV ERSÄTTNING I FÖRHÅLLANDE TILL FÖRETAGETS RESULTAT**Förändringar i ersättning och bolagets resultat under räkenskapsåren 2021 till och med 2025 (Mkr)**

	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2024	2025 vs 2024	2025
Ersättning till vd	+0,1 (+3,4 %)	+10,9 (+232,2 %)**	-5,4 (-34,2 %)	+5,4 (+52,3 %)	15,7
Ersättning till vvd	+1,3 (+100,0 %)	+4,0 (+327,9 %)**	-0,5 (-8,7 %)	+1,3 (+27,6 %)	6,1
Koncernens rörelseresultat	-894,5 (-125,9 %)	-1 190,4 (+647,4 %)	+931,3 (-67,8 %)	+829,6 (-187,3 %)	386,7
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda i moderbolaget *	-0,5 (-33,9 %)	+0,0 (+2,7 %)	-0,1 (-13,2 %)	+0,3 (+25,4 %)	1,5
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda i koncernen**	+0,1 (+23,3 %)	+0,1 (+21,0 %)	-0,0 (-6,6 %)	0,0 (+7,8 %)	0,3

* 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.

** 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.