

Beijer Ref

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Beijer Refs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjerna"), som antogs av årsstämman 2020 respektive 2022, har implementerats under 2022. Rapporten innehåller också detaljer om ersättningen till Beijer Refs VD. Rapporten innehåller dessutom en sammanfattning av Beijer Refs utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och de ersättningsregler som Kollegiet för svensk bolagsstyrning utfärdat.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 6 (Anställda och ersättningar till anställda) på s. 75–76 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten och finns tillgänglig på s. 46–47 i årsredovisningen för 2022.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och offentliggörs i not 6 på s. 76 i årsredovisningen för 2022.

Beijer Refs ersättningsrapport 2021 godkändes på årsstämman 2022 och inga synpunkter framfördes från aktieägarna som behöver tas upp i ersättningsrapporten 2022.

Viktiga händelser 2022

Det övergripande resultatet och viktiga händelser för 2022 summeras i VD-ordet på s. 8–9 i årsredovisningen för 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

Målsättningen med Beijer Refs ersättningspolicy för ledande befattningshavare är att erbjuda konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas. Dessa riktlinjer gör det möjligt för Beijer Ref att erbjuda befattningshavarna en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt riktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och ska bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner samt övriga ersättningar. Den rörliga kontantersättningen ska baseras på förutbestämda, väldefinierade och mätbara finansiella och icke-finansiella mål för koncernen respektive på grupp- och individnivå så som omsättningstillväxt, vinststillväxt och rörelsekapitalsutveckling och, avseende de icke-finansiella målen, kopplas till tydliga funktionella mål och/eller hållbarhetsmål.

Riktlinjerna, antagna av årsstämman 2022, finns på s. 47 i årsredovisningen för 2022. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats om och inga avsteg har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisionsberättelsen för huruvida bolaget har följt riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets hemsida under <https://www.beijerref.com/sv/bolagsstyrning/>. Ingen ersättning har krävts

tillbaka. Ersättning som presenterats i rapporten har antingen intjänats eller utbetalats under 2022 eller intjänats under 2022 och ska betalas under 2023.

Totalersättning för VD under 2022 (tkr)

	Grundlön	Övriga förmåner	Ettårig rörlig ersättning	Extraordinär ersättning	Pension	Total ersättning	Fördelning fast/rörlig
Christopher Norbye, VD	9 685	235	4 752	-	2 906	17 578	73/27

Under 2022 har VD Christopher Norbye fått en grundlön på 9 685 tkr (inkl. semesterersättning) och övriga förmåner om 235 tkr. Övriga förmåner inkluderar sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Ett årligt belopp motsvarande 30 procent av bruttolönen går till ett pensionsförsäkringssystem (2 906 tkr). Pensionen är avgiftsbaserad. VD har också erhållit rörlig ersättning om 4 752 tkr. Det motsvarar totalt 17 578 tkr, där andelen fast och rörlig ersättning är 73/27, varvid fast ersättning inkluderar grundlön, övriga förmåner och pension. VD erhåller ingen ersättning från någon annan enhet inom koncernen.

Aktiebaserad ersättningUtestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.*Långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram LTI 2021/2024 och LTI 2022/2025*

Bolaget har två utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentprogram, LTI 2021/2024 och LTI 2022/2025. LTI 2021/2024 omfattar cirka 120 anställda och LTI 2022/2025 omfattar cirka 90 anställda. Genom programmen har deltagarna haft möjlighet att till marknadspris förvärva köpoptioner avseende Beijer Ref AB (publ) B-aktier. I samband med överlåtelsen av köpoptionerna erhåller deltagarna en subvention i form av ett bruttolönetillägg motsvarande 50 procent av den premie som betalats för optionerna. Programmen har varit föremål för omräkning med anledning av styrelsens beslut om företrädesemission som offentliggjordes den 21 februari 2023 och som beräknas vara genomförd innan årsstämman 2023 ("**Företrädesemissionen**"). Efter omräkning berättigar varje köpoption till förvärv av 1,10 aktier av serie B i Bolaget under perioden 1 juni 2024 till 30 juni 2024 avseende LTI 2021/2024 samt 15 maj 2025 till 15 juni 2025 avseende LTI 2022/2025.

Efter omräkning uppgår lösenpriset per köpoption i LTI 2021/2024 till 150,40 kronor. Det maximala antalet köpoptioner som erbjöds under programmet uppgick till 2 262 000 och antalet köpoptioner som deltagarna förvärvade uppgår till 1 476 000.

Efter omräkning uppgår lösenpriset per köpoption i LTI 2022/2025 till 148,40 kronor. Det maximala antalet köpoptioner som erbjöds under programmet uppgick till 1 616 000 och antalet köpoptioner som deltagarna förvärvade uppgår till 482 500.

Ytterligare information om köptionsprogrammen finns i not 6 på s. 76 i årsredovisningen 2022.

EQT Management Participation Program

VD, koncernledningen och styrelseordföranden (9 personer totalt) har, på marknadsmässiga villkor, investerat i värdepapper i ett luxemburgskt special limited partnership som i sin tur, tillsammans med EQT Private Equity, har investerat i det luxemburgska holdingbolaget

Breeze TopCo S.à.r.l. som äger aktier i Beijer Ref. Beijer Ref har inte deltagit i erbjudandet, som lämnades av EQT Private Equity på eget initiativ. Kostnaderna och finansieringen av programmet bärs fullt ut av EQT Private Equity och inte av Bolaget. VD innehar totalt 100 000 000 ordinarie aktier samt 50 000 000 preferensaktier i EQT:s Management Participation Program.

Ersättning till verkställande direktören i aktier och aktieoptioner

VD deltar i LTI 2021/2024 med 100 000 köpoptioner, enligt tabellen nedan. Koncernledningen har inte deltagit i LTI 2022/2025.

Incitamentsprogram	Tilldelningstidpunkt	Inlösenperiod	Köpoptionernas förvärvspris	Lösenpris, aktie	Optionsinnehav 31 december 2022
LTI 2021/2024	9 juni 2021	1 juni 2024 – 30 juni 2024	20,80	150,40 ¹	100 000
LTI 2022/2025	-	-	-	-	-
Total					100 000

¹Efter omräkning med anledning av Företrädesemissionen.

Efterlevnad av ersättningsriktlinjerna och tillämpning av prestationskriterier

VD kan maximalt erhålla rörlig kontantersättning motsvarande 55 procent av årslönen. Prestationskriteriet för VD:s rörliga ersättning baseras på fem variabler: tillväxt av nettovinst, nettoomsättningstillväxt, förbättring av cash conversion cycle, förvärv och hållbarhet, med viktning enligt tabellen nedan.

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) VD:s prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
	Tillväxt av nettovinst	50 %	a) 100 % b) 2 640 tkr
	Nettoomsättningstillväxt	20 %	a) 100 % b) 1 056 tkr
Christopher Norbye, VD	Förbättring av cash conversion cycle	10 %	a) 0 % b) 0 tkr
	Förvärv	15 %	a) 100 % b) 792 tkr
	Hållbarhet	5 %	a) 100 % b) 264 tkr

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi och för att säkerställa dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. I detta syfte är det nödvändigt att företaget erbjuder konkurrenskraftig ersättning. Beijer Refs ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda VD en konkurrenskraftig totalersättning. Den totala ersättningen till verkställande direktören under 2022 har följt bolagets ersättningsriktlinjer.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022
Koncernens rörelseresultat	50 %	13 %	-16 %	31 %	58 %	2 145
CEO fast ersättning	10 %	2 %	3 %	64 % ¹	6 %	9 685
CEO rörlig ersättning	18 %	7 %	-87 %	1690 % ²	-34 % ³	4 752
CEO Total ersättning	12 %	4 %	-28 %	164 %	-12 %	17 578
Medel fast ersättning/FTE (Europa)*	6 %	7 %	-5 %	-1 %	7 %	476
Medel rörlig ersättning/FTE (Europa)*	24 %	19 %	-23 %	0 %	16 %	29
Medel total ersättning/FTE (Europa)*	7 %	7 %	-6 %	-1 %	7 %	505

*Exklusive medlemmar av koncernledningen.

Malmö i mars 2023

Styrelsen

Beijer Ref AB (publ)

¹ Ökningen för VD:s fasta ersättning för 2021 i jämförelse med 2020 kan förklaras av följande: På grund av Covid-19-pandemin accepterade den tidigare VD:n Per Bertland, frivilligt en sänkning på 5 procent av grundlönen under april - augusti 2020, vid tidigare VD:s avslut betalades intjänad semester ut. I den fasta ersättningen för Christopher Norbye som tillträdde som VD under 2021 ingår den subvention (1 040K kronor) han mottog för deltagande i LTI 2021/2024. Christopher Norbye hade i samband med tillträdet som VD 56% högre bruttolön än den tidigare VD:n.

² Bristande uppfyllelse av kriterier för rörlig kontant ersättning 2020 på grund av Covid-19-pandemin och utbetald sign-on bonus 4 900 tkr (extraordinär ersättning) till Christopher Norbye under 2021, har resulterat i en ökning av den rörliga ersättningen i jämförelsen 2020/2021.

³ Minskning av den rörliga ersättningen i jämförelsen 2021/2022 kan förklaras av att VD under 2021 erhöll en sign-on bonus.