

Ersättningsrapport 2022 för Rejlers AB (publ)

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Rejlers AB (publ), antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen finns i not 8 på sidorna 55-56 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 40 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas på sidan 55 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Bolagets övergripande resultat framgår av förvaltningsberättelsen på sidan 30 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolagets vision är att vara en plattform för kontinuerligt lärande, utveckling och tillväxt för att på så vis vara konkurrenskraftig och attrahera de mest kvalificerade medarbetarna. Bolaget strävar efter att erbjuda en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig och som därigenom förmår attrahera och behålla kvalificerade medarbetare.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig, stå i relation till ansvar samt befogenheter och bestå av följande komponenter: fast lön, eventuell rörlig ersättning samt annan ersättning enligt överenskommelse, pension och övriga förmåner. Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara finansiella eller icke-finansiella kriterier. Genom att målen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning både till finansiella eller icke-finansiella mål främjar de inte enbart genomförandet av bolagets affärsstrategi utan även Bolagets långsiktiga intressen, hållbarhet och konkurrenskraft.

Riktlinjerna finns 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.rejlers.se. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolaget vid bolagsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)

	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning & annan ersättning		3	4	5	6
	Grundlön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionsförmåner ³⁾	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Viktor Svensson (VD)	4 680	129	2 900	-	3 780 ⁴⁾	1 400	12 889	78 % / 22 %

¹⁾ Inklusive semesterersättning om 109 kSEK.

²⁾ Bilförmån.

³⁾ Pensionsförmåner som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

⁴⁾ I samband med anställning av Viktor Svensson 2017 ingicks ett avtal avseende ersättning i form av aktier i bolaget. Detta avtal har ersatts av ett nytt avtal 2021 och beloppet härrör från det nya avtalet. Denna extraordinära post löper på månadsbasis fr.o.m. april 2021 och 24 månader framåt med en skyldighet för Viktor Svensson att förvärva aktier i Rejlers motsvarande erhållit belopp efter skatt.

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara dels kvantitativa, vilka ska vara i linje med långsiktiga finansiella mål så som koncernens resultattillväxt, budgetmål och marginalmål, samt dels kvalitativa, vilka ska vara mål som är inriktade på att uppnå bolagets vision och strategi och som bland annat kan inkludera aktiviteter som berör ledarskap, varumärke, affärsmässighet och rekrytering. Den rörliga ersättningen får som högst motsvara 65 procent av den fasta årliga lönen. För år 2022 valde bolaget att för verkställande direktören ha ett kriterium kopplat till den rörliga ersättningen vilket var att det ska ske en viss marginalutveckling i koncernen. Detta kriterium har till fullo uppnåtts.

Aktiebaserad ersättning

Under 2022 har deltagarna i konvertibelprogrammet 2019/2022 under lösenperioden 2022-05-22 till och med 2022-07-22 haft möjlighet att konvertera sina konvertibler till aktier av serie B. Under konvertibelprogrammet 2019/2022 konverterades totalt 22 155 900 kronor till 233 220 aktier av serie B med lösenkursen 95 kronor. Bolaget har nu ett utestående konvertibelprogram (2019/2024) för koncernledningen och nyckelpersoner inom koncernen. Konvertiblerna emitterades under 2019 till en teckningskurs om 100 procent av nominellt belopp. Konvertiblerna delas upp i ett skuldbelopp samt en konverteringsrätt varvid den senare redovisas inom eget kapital. Konvertiblerna löper med en marknadsränta som fastställts bl.a. mot bakgrund av konverteringskursen och det beräknade marknadsvärdet för konvertiblerna vid konvertiblernas utgivande. Programmet medför inte några personalkostnader. Konvertibelprogrammet uppgår till 24 000 000 kronor. Löptiden är fem år och medför en total utspädning om cirka 0,91 procent av aktiekapitalet och 0,51 procent av rösterna i Bolaget. Verkställande direktören har tilldelats konvertibler till ett nominellt belopp 4 000 000 kronor.

Konvertibelprogram (verkställande direktören)

	Utestående program	Tilldelade konvertibler	Totalt antal tilldelade konvertibler i programmet	Lösenperiod	Lösenkurs
Viktor Svensson (VD)	2019/2024	4 000 000	24 000 000	2023-12-19 – 2024-02-14	128,7 kr

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Ersättning och bolagets resultat under 2022

	RR 2020 inkl. Embriq t.om augusti	RR 2020 Kvarvarande verksamhet ²⁾	RR 2021	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören (kSEK)	8 149	8 149	11 204 ⁴⁾	12 889 ⁵⁾
Förändring mot föregående år	- ¹⁾	- ¹⁾	3 055	1 685
Procentuell förändring (%)	- ¹⁾	- ¹⁾	37,5% ⁴⁾	15,0%
Koncernens rörelseresultat, EBIT (kSEK)	363 995	83 800	129 700	234 300
Förändring mot föregående år	- ¹⁾	- ¹⁾	45 900 ³⁾	104 600
Procentuell förändring (%)	- ¹⁾	- ¹⁾	54,8% ³⁾	80,6%
Genomsnittlig ersättning till alla anställda baserat på antalet heltidsekvivalenter i koncernen, exkl. koncernledningen (kSEK)	-	709	743	816
Förändring mot föregående år	- ¹⁾	- ¹⁾	34,5 ³⁾	72,8
Procentuell förändring (%)	- ¹⁾	- ¹⁾	4,9% ³⁾	9,8%

¹⁾ Bolaget har inte sedan tidigare tagit fram uppgifter om tidigare räkenskapsår i detta avseende.

²⁾ Under 2020 avyttrade bolaget 100 % av aktierna i Rejlers Embriq AS och Rejlers Embriq AB. För att göra 2021 års siffror mer jämförbara med den kvarvarande verksamheten 2020 efter dessa avyttringar presenteras i tabellen även siffror från 2020 exklusive den avyttrade verksamheten.

³⁾ Mot bakgrund av avyttringen av Embriq redovisas posterna "Förändring mot föregående år" samt "Procentuell förändring (%)" i förhållande till den kvarvarande verksamheten för att göra 2021 års siffror mer jämförbara.

⁴⁾ Varav 2 835 kSEK avser extraordinära poster. Exkl. extraordinära poster blir den procentuella förändringen en ökning med 2,7% jämfört med föregående år.

⁵⁾ Varav 3 780 kSEK avser extraordinära poster.

Stockholm, mars 2022
Rejlers AB (publ)
 Styrelsen