

Ersättningsrapport 2021 för Rejlers AB (publ)

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Rejlers AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. 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 ersättning 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 33-34 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 16-19 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas på sidan 33 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Bolagets övergripande resultat framgår av förvaltningsberättelsen på sidan 7 i årsredovisningen 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter 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 10-11 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 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 bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (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)	4 440	129	2 600	-	2 835 ⁴⁾	1 200	11 204	77 % / 23 %

¹⁾ Inklusive semesterersättning om 91 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 resultatillväxt, 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 2021 valde bolaget att för verkställande direktören ha ett kriterium kopplat till den rörliga ersättning vilket var att det ska ske en viss marginalutveckling i koncernen. Detta kriterium har till fullo uppnåtts.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har infört två konvertibelprogram (2019/2022 och 2019/2024) för koncernledningen och nyckelpersoner inom koncernen. Konvertiblerna emitterades i respektive program 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 fastställs bl.a. mot bakgrund av konverteringskursen och det beräknade marknadsvärdet för konvertiblerna vid konvertiblernas utgivande. Programmet medför inte några personalkostnader. De båda konvertibelprogrammen uppgår till sammanlagt 48 400 000 kronor. Löptiden är tre respektive fem år och medför en total utspädning om 2,2 procent av aktiekapitalet och 1,2 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)	2019/2022	-	24 400 000	2022-05-22 – 2022-07-22	95 kr
	2019/2024	4 000 000	24 000 000	2023-12-19 – 2024-02-14	128 kr

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Ersättning och bolagets resultat under 2021

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

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.

Stockholm, mars 2022
Rejlers AB (publ)
 Styrelsen