

Rapport om ersättningar 2023

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Bonavas riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2023, har tillämpats under 2023. Rapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till Bonavas verkställande direktör. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Bonavas utestående och under 2023 avslutade aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 4 på sid. 72-76 i årsredovisningen 2023.

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995: 1554) finns i not 4 i företagets årsredovisning för 2023.

Information om ersättningsutskottets arbete 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sid. 41-50 i årsredovisningen 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sid. 9-11 i årsredovisningen 2023.

Riktlinjer för ersättning

I Bonavas riktlinjer för ersättning anges att ersättning till den verkställande direktören ska vara på marknadsmässiga villkor och stödja bolagets långsiktiga strategi. En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi och skydd av dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att bolaget kan säkra kvalificerad personal. För detta ändamål är det nödvändigt att bolaget erbjuder konkurrenskraftig ersättning.

Ersättningen till den verkställande direktören består av grundlön, rörlig kontantersättning, pension och andra förmåner.

Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2023, finns på sid.45 i årsredovisningen 2023. Revisorns rapport om huruvida företaget har följt riktlinjerna finns på företagets webbplats.

Utöver ersättningar som omfattas av riktlinjerna för ersättning, har årsstämman för Bonava beslutat att genomföra långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed hållbarhet samt bolagets långsiktiga värdeskapande genom de definierade prestationsmåten.

Totalersättning till verkställande direktör

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör räkenskapsåret 2023

		Grundlön	Rörlig kontant-ersättning	Aktie-relaterad ersättning	Förmåner	Tjänstepension	Övrig ersättning	Totalersättning
Peter Wallin verkställande direktör	TSEK	8 485	1 879	0	9	2 490	0	12863
	Andel av total-ersättning	66%	15%	0%	0%	19%	0%	100%

Grundlön inkluderar biltillägg, semesterersättning och arbetstidsförkortning. Förmåner inkluderar vårdförsäkring- och friskvårdsbidrag. Övrig ersättning inkluderar i förekommande fall avgångsvederlag. Rörlig kontanterersättning avser intjänad och faktiskt utbetald ersättning hänförlig till räkenskapsåret och prestation under 2023. Aktierelaterad ersättning och eventuell utbetald ersättning, redovisas närmare i tabell 2 nedan. Rörlig kontanterersättning och aktierelaterad ersättning (rörlig ersättning) uppgick till 15 procent av grundlön, förmåner och tjänstepension (fast ersättning).

Rörlig kontanterersättning

Rörlig kontanterersättning är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier med tydlig koppling till bolagets fördefinierade finansiella och kvalitativa mål. Rörlig kontanterersättning uppgår till högst 60 procent av den årliga fasta kontanterersättningen. Utfallet relateras till uppfyllelsen av uppställda målsättningar avseende lönsamhet samt tillväxt för koncernen. Styrelsen ansvarar för bedömningen av verkställande direktörens utfall. De komponenter som styrelsen utgått ifrån vid beslut om rörlig lön till verkställande direktör är rörelseresultatet före ränta och skatt, arbetet med att förbättra kassaflöde, samt försäljning av affärsområdet Norge samt S:t Petersburg. Utfallet för räkenskapsåret 2023 uppgick till 42,1 procent av den maximala möjligheten.

Aktierelaterad ersättning

Utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bonava har under 2023 haft fyra utestående långsiktiga prestationsbaserade aktieprogram till ca 50 ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom Bonavakoncernen (LTIP 2020, LTIP 2021, LTIP 2022 samt LTIP 2023). Syftet med programmen är att sammanlänka aktieägarnas respektive koncernledningens intressen för att säkerställa maximalt långsiktigt värdeskapande, att skapa ett långsiktigt koncernövergripande fokus på resultatutvecklingen samt att underlätta att rekrytera och behålla personer i koncernledningen och andra nyckelpersoner.

Samtliga program är treåriga prestationsbaserade aktieprogram. Från och med LTIP 2022 ingår även möjlighet till matchningsaktier motsvarande 1/9 av maximalt möjligt antal aktier som kan tilldelas efter programmets slut. För att kunna delta i programmen krävs att deltagarna investerar i ett eget aktieäggande i Bonava AB, så kallade investeringsaktier, som allokeras till det aktuella programmet. Samtliga program har ett tak om 400% av aktiekursen (inklusive eventuell kompensation för utdelningar) vid intjäning.

LTIP 2020:s prestationsperiod löper räkenskapsåren 2020 – 2022 för målet ROCE. Målen TSR och relativ TSR mäts som en jämförelse där startvärde var vid offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2020 och slutvärde är vid motsvarande tidpunkt 2023. Ingen utbetalning har gjorts då prestationsmålen i programmet inte uppfylldes.

LTIP 2021:s prestationsperiod löper räkenskapsåren 2021 – 2023 för målet ROCE. Målen TSR och relativ TSR mäts som en jämförelse där startvärde var vid offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2021 och slutvärde är vid motsvarande tidpunkt 2024. Intjäning sker efter offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2024.

LTIP 2022:s prestationsperiod löper räkenskapsåren 2022 – 2024 för målet EBT. Målet TSR mäts som en jämförelse där startvärde var vid offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2022 och slutvärde är vid motsvarande tidpunkt 2025. Intjäning sker efter offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2025.

LTIP 2023:s prestationsperiod löper räkenskapsåren 2023 – 2025 för målet EBIT. Målet TSR mäts som en jämförelse där startvärde var vid offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2023 och slutvärde är vid motsvarande tidpunkt 2026. Intjäning sker efter offentliggörande av Bonavas delårsrapport för första kvartalet 2026.

Tabell 2 – Ersättning till verkställande direktör i aktier

Namn	Program	Antal investerade aktier	Antal tilldelade aktierätter ¹	Värdet på tilldelade aktierätter (SEK) ²	Antal ej intjänade aktierätter (eng. unvested)	Antal intjänade aktier (eng. vested)	Värdet på intjänade aktier (SEK)
Peter Wallin, verkställande direktör	LTIP 2021	5 983	35 898 ³	3 377 643	35 898	0	0
	LTIP 2022 ⁴	0	0	0	0	0	0
	LTIP 2023	33 747	151 862 ⁵	3 037 230	151 862		
	TOTALT	39 730	187 760	6 414 873	187 760	0	0

¹ 2024 genomför bolaget en nyemission som kommer att påverka antalet tilldelade aktierätter. Det uppräknade antalet kommer att redovisas i 2024 års rapport.

² Aktiepris vid tilldelning LTIP 2021 94,09 SEK, LTIP 2023 20,00 SEK. Värdet på tilldelade aktierätter och syntetiska aktier är inte diskonterat för prestationskrav.

³ Varav 17 949 syntetiska aktier.

⁴ Verkställande Direktör har varit förhindrad från att delta i LTI 2022 med anledning av insiderinformation.

⁵ Varav 75 931 avser syntetiska aktier.

Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

Tabell 3 – Förändring av ersättning och företagets resultat under de senaste tre rapporterade räkenskapsåren

Årlig förändring	2020/2021	2021/2022	2022/2023
<i>Ersättning verkställande direktör⁶</i>			
Årlig förändring i totalersättning	1% ⁷	-0,5%	10,1% ⁸
<i>Bolagets resultatutveckling</i>			
Rörelseresultat ⁹	10%	-23%	-30%
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)</i>			
Bonava AB ¹⁰	10%	22% ¹¹	-7% ¹²

Återkrav av ersättning

Styrelsen har ej reducerat eller återkrävt utbetalad ersättning.

Genomförandet av riktlinjerna

Inga avvikelser från riktlinjerna har gjorts under året. Styrelsen och ersättningsutskottet har behandlat ersättningar i enlighet med den process och de principer som anges i riktlinjerna.

⁶ Totalersättningen avser utbetalad eller intjänad ersättning under 2023 och inkluderar samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

⁷ På grund av felberäkning av den procentuella förändringen har den justerats från -3% till 1% jämfört med Ersättningsrapport 2022.

⁸ Ökning av grundlön, pensionsavsättning samt STI utfall har medfört en högre total ersättning för 2023 i jämförelse med 2022.

⁹ Exklusive jämförelsestörande poster. För mer information se not 25 på sid. 90 i årsredovisningen 2023. Förändringen i rörelseresultat har inte beaktat den omräkning som har gjorts av jämförelsetalen för 2022.

¹⁰ Totalersättning för samtliga övriga anställda i moderbolaget Bonava AB dividerat med antal heltidsekvivalenter i moderbolaget under respektive år.

¹¹ Omstrukturering av moderbolaget har inneburit utbetalning av ersättning till anställda under året 2022 i samband med omställningen, medan antalet heltidsekvivalenter minskat jämfört med 2021. På grund av felberäkning av den procentuella förändringen har den justerats från 24% till 22% jämfört med Ersättningsrapport 2022.

¹² Bolaget har haft lägre kostnader för omstrukturering under 2023 jämfört med 2022 vilket innebär en lägre genomsnittlig ersättning för anställda i bolaget.