

## **Ersättningsrapport 2021**

### **Introduktion**

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för BTS Group AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 på sidorna 25-27 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 57-61 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 25 i årsredovisningen för 2021.

### **Utveckling under 2021**

Bolagets övergripande resultat sammanfattas i förvaltningsberättelsen på sidorna 7-10 i årsredovisningen för 2021.

### **Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser**

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 bidrar till BTS affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom att ge möjlighet att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av grundlön/fast ersättning, rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Grundlön/fast ersättning ska vara individuell för varje enskild befattningshavare. Grundlönen ska ses över regelbundet (vanligen årligen) och baseras på befattningshavarens befattning, ansvar, kompetens, erfarenhet och prestation.

Rörlig ersättning ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier, utformade i syfte att främja ett långsiktigt värdeskapande. Den rörliga ersättningen får högst uppgå till 100 procent av den årliga fasta lönen. Den rörliga ersättningen ska inte vara pensionsgrundande, i den mån inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser.

Pensionsförmåner ska vara premiebestämda i den mån befattningshavaren inte omfattas av annan förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Premie inbetalas så länge anställningen består. Den ordinarie pensionsåldern följer den av lagen fastställda pensionsåldern.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner uppgå till högst 35 procent av den årliga grundlönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner uppgå till högst 30 procent av den årliga grundlönen.

Övriga förmåner får innefatta bilförmån, företagshälsovård, liv- och sjukförsäkring samt andra liknande förmåner. Övriga förmåner ska utgöra en mindre andel av den totala ersättningen och får motsvara högst 10 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön.

Riktlinjerna finns på sidorna 26-27 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.BTS.com](http://www.BTS.com). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Anställningsvillkor, ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för ledande befattningshavare i BTS Group följer de av årsstämman beslutade gällande riktlinjerna för anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Detta innebär bland annat att den totala ersättningen till ledande befattningshavare är rimlig och väl avvägd. Vidare är den totala ersättningen till ledande befattningshavare konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig och bidrar till god kultur. Dessa kriterier är också vägledande för ersättningen till övriga anställda.

## **Totalersättning till verkställande direktören, Henrik Ekelund, under 2021 (KSEK)**

Tabell 1

Fast ersättning		Rörlig ersättning <sup>1)</sup>		Pensionskostnad <sup>2)</sup>	Totalersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning
Grundlön	Förmåner	Ettårig	Flerårig			
4 813	-	3 269	-	1 686	9 768	60%/40%

1) Rörlig ersättning intjänad 2021 som utbetalas 2022. Oförändrade prestationskriterier tillämpade jämfört med föregående år.

2) Pensionspremier erläggs med 35 procent av VD:s grundlön.

### **Tillämpning av prestationskriterier**

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse.

Den verkställande direktörens rörliga ersättning kan uppgå till högst 100 procent av den fasta grundlönen. Den rörliga ersättningen är uppbyggd som en matris av två variabler; omsättning och rörelsemarginal. Det utgår ingen rörlig ersättning om miniminivån i matrisen för rörelsemarginal inte uppnås för året. Prestationskriterierna har varit oförändrade jämfört med föregående år.

## Jämförande information om förändring av ersättning och bolagets resultat

Förändring av ersättning och resultat under de senaste två rapporterade räkenskapsåren (KSEK).

Tabell 2

<b>Årlig förändring</b>	<b>2020 vs 2019</b>	<b>2021 vs 2020</b>	<b>2021</b>
Ersättning VD, Henrik Ekelund 3)	-2 029 4) -23,0%	2 980 43,9%	9 768
Koncernens intäkter	-401 344 -21,5%	452 607 30,9%	1 916 762
Koncernens rörelseresultat (EBIT)	-161 053 -71,4%	190 899 295,5%	255 506 5)
Koncernens rörelsemarginal (EBIT-marginal) % 6)	-7,7 procent- enheter	+8,9 procent- enheter	13,3%
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda baserat på antalet heltidsekvivalenter i koncernen 7)	-131 -12,7%	71 7,9%	969

3) Förändringen av ersättning avser den årliga förändringen av summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

4) Minskningen kan uteslutande härledas till utebliven rörlig ersättning för prestationsåret 2020, beroende på covid-19-pandemin i kombination med oförändrade prestationskriterier jämfört med föregående år.

5) Under maj 2020 erhöll BTS amerikanska dotterbolag ett statligt stödlån till följd av covid-19-pandemin under "The Paycheck Protection Program" (så kallat PPP-lån). Detta lån har i enlighet med de amerikanska myndigheternas riktlinjer skrivits av under tredje kvartalet 2021, och påverkar rörelseresultatet positivt med 49,7 MSEK. För att öka jämförbarheten anges koncernens rörelseresultat (EBIT) exklusive eftergivet PPP-lån.

6) Koncernens rörelsemarginal (EBIT-marginal) var 12,1% 2019, 4,4% 2020 jämfört med 13,3% 2021.

7) Totalersättning för samtliga övriga anställda exklusive VD och styrelse i moderbolaget, dividerat med antal heltidsekvivalenter i koncernen under respektive år.

---

BTS GROUP AB (PUBL)  
Stockholm i april 2022  
*Styrelsen*