

Björn Borg AB - ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Björn Borg AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

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 8 (Uppgifter om personal samt ersättningar till styrelse, VD och övriga ledande befattningshavare) på sidorna 67-68 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 96-99 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 67 i årsredovisningen för 2022. Årsredovisningen finns tillgänglig på <https://corporate.bjornborg.com/en/section/investors/annual-reports/?l=sv>.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-9 i årsredovisningen 2022, se <https://corporate.bjornborg.com/en/section/investors/annualreports/?l=sv>.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive vad avser hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla en ledning med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Ersättningsformerna ska därför vara konkurrenskraftiga och motivera koncernledningen att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell utveckling för bolaget.

Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare stå i relation till ansvar och befogenheter samt vara marknadsmässig. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner.

Den rörliga ersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till definierade och mätbara mål, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns tillgängliga på <https://corporate.bjornborg.com/en/ersattningar/> och finns sammanfattade på sidan 42 i årsredovisningen för 2022, och gäller för ersättning som har avtalats eller förändrats efter årsstämman 2022 (19 maj 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 <https://corporate.bjornborg.com/en/arsstamma-2023/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna beslutade årsstämman 2019 att införa ett långsiktigt aktiekursrelaterat incitamentsprogram som beskrivs nedan under "Aktiekursrelaterad ersättning".

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)

| Befattningshavarens namn (position) | 1 Fast ersättning | | 2 Rörlig ersättning | | 4 Pensionskostnad | 5 Totalersättning | 6 Andelen fast resp. rörlig ersättning | |
|-------------------------------------|--|------------------|------------------------|-------------|----------------------|----------------------|---|--------|
| | Grundlön, inklusive utbetald semesterersättning* | Andra förmåner** | Ettårig | Flerårig*** | | | Fast | Rörlig |
| Henrik Bunge (VD) | 4,284 | 257 | 330 | 3,084 | 1,024 | 8,979 | 62% | 38 % |

* Exklusive intjänad semestereskuld

** Avser bilförmån.

***Ersättning från aktiekursrelaterad ersättning, LTIP 2022.

Aktiekursrelaterad ersättning

Aktiekursrelaterad ersättning Årsstämman 2019 beslutade att införa ett långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare, LTIP 2022, vilket är den enda aktiekursrelaterade ersättning som Björn Borg har. Programmet kan beskrivas som en rörlig kontant ersättning baserad på aktiekursen för Björn Borg-aktien enligt nedan.

Berättigade att delta i incitamentsprogrammet, som löper mellan åren 2019 och 2022, är anställda i företagsledningen. LTIP 2022 innebär att deltagarna kan bli berättigade till en kontant utbetalning från Björn Borg, beroende på aktiekursutvecklingen på Björn Borg-aktien och baserat på respektive deltagares fasta årslön för 2019.

Den lägsta nivån för utbetalning är 25 % av respektive deltagares årslön 2019, vilket deltagare är berättigad till om kursen för Björn Borg-aktien har nått tröskelvärdet 35 kronor under en period av etthundra (100) dagar under något av åren 2020, 2021 och 2022, utan krav på att dessa dagar är sammanhängande. Den högsta nivån för utbetalning under incitamentsprogrammet är 160 % av deltagarens årslön 2019, vilket förutsätter att kursen för Björn Borg-aktien har nått tröskelvärdet 70 kronor under en period som den ovan beskrivna. Den fullständiga tabellen över tröskelvärden/utbetalningar är följande:

| AKTIEKURS | UTBETALNING |
|-----------|-------------------|
| 35 kronor | 25 % av årslönen |
| 40 kronor | 100 % av årslönen |
| 50 kronor | 120 % av årslönen |
| 60 kronor | 140 % av årslönen |
| 70 kronor | 160 % av årslönen |

Under år 2022 har kursen för Björn Borg-aktien överstigit 40 kronor i en period längre än 100 dagar vilket innebär att tröskelvärdet på 100 % av årslönen har uppnåtts.

2022 är det sista året för LTIP 2022, vilket innebär att utbetalningen för programmet kommer att ske i mars 2023 i enlighet med programmets villkor. Det högsta tröskelvärdet uppnått för LTIP 2022 var 40 kronor vilket, innebär att 100 % av årslönen kommer att betalas ut till berättigade anställda i företagsledningen.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet LTIP 2022 beskrivs även på <https://corporate.bjornborg.com/en/ersattningar/>.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning är utformade med syfte att främja bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Prestationskriterierna avser främst uppfyllelse av definierade mål relaterade till bolagets omsättning och rörelseresultat. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig Kontantersättning (kSek)

| Befattningshavarens namn (position) | 1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | 2 Relativ viktning av prestationskriterier | 3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall |
|-------------------------------------|---|---|--|
| Henrik Bunge (VD) | Nettoomsättningstillväxt jämfört med föregående år och EBIT i % av nettoomsättningen (NO). ¹ Om antingen NO-tillväxten jämfört med föregående år är under 2 % eller EBIT-marginalen som % av NO är under 9 % kommer ingen utbetalning att ske. | 70 % | a) 8,5 % NO och EBIT 8 % b) 0 % (0) |
| | Footwear Re-boot: Definierat, anpassat, kommunicerat och implementerat före årsskiftet - total bonus 12%. | 12 % | a) Alla delmål avklarade b) 100 % (132) |
| | Apparel Re-boot: Definierat, anpassat, kommunicerat och implementerat före årsskiftet - total bonus 12 %. | 12 % | a) Alla delmål avklarade b) 100 % (132) |
| | EES medarbetarundersökningar avseende hur nöjda Björn Borgs anställda är med sin arbetsplats. Bibehåll värden => 80 % - bonus 6 %; >78 % - bonus 3 %. | 6 % | a) 87,3 % b) 100 % (66) |

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

| Årlig förändring | RR-4 vs RR-5 (2017) | | RR-3 vs RR-4 (2018) | | RR-2 vs RR-3 (2019) | | RR-1 vs RR-2 (2020) | | RR vs RR-1 (2021) | | RR (2022) |
|---|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|-------------------|------|-----------|
| | Förändring | % | Förändring | % | Förändring | % | Förändring | % | Förändring | % | |
| Ersättning till verkställande direktören | 440 | 9% | 154 | 3% | -533 | -10% | 2 288 | 47% | 1 861 | 26% | 8 979 |
| Koncernens rörelseresultat | 15 636 | 28% | -19 638 | -28% | -17 671 | -34% | 70 394 | 209% | -31 180 | -30% | 72 908 |
| Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget | -75 | -16% | 120 | 30% | 50 | 10% | 22 | 4% | 419 | 70% | 1 016 |

*exklusive medlemmar i ledningsgruppen

Synpunkter från aktieägare avseende ersättning till ledande befattningshavare

Björn Borg AB mottog inga synpunkter från aktieägare under årsstämman 2022 avseende ersättning till ledande befattningshavare.