

## **Björn Borg AB - ersättningsrapport 2023**

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Björn Borg AB, antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. 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 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 96-99 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 67 i årsredovisningen för 2023. Årsredovisningen finns tillgänglig på <https://corporate.bjornborg.com/en/section/investors/annual-reports/?l=sv>.

### Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-9 i årsredovisningen 2023, 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 2023, och gäller för ersättning som har avtalats eller förändrats efter årsstämman 2023 (17 maj 2023). Bolaget har under 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Ett avsteg har gjorts från

riktlinjerna<sup>1</sup> 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 2023 att införa ett långsiktigt incitamentsprogram som beskrivs nedan under särskild rubrik.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (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)	4 472	158	1 260	0	1 086	6 976	82%	18%

\* Exklusive intjänad semestereskuld

\*\* Avser bilförmån.

\*\*\*Inom den ettåriga ersättningen ingår ett engångsbelopp på 622 000 SEK relaterat till förvärv och beskattning av de teckningsoptioner som tilldelats genom LTIP 2023/2026.

### Långsiktigt incitamentsprogram genom teckningsoptioner

Årsstämman 2023 beslutade om införande av ett nytt långsiktigt incitamentsprogram, LTIP 2023/2026, vilket kan beskrivas som ett teckningsoptionsbaserat program varigenom ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner har förvärvat teckningsoptioner utgivna av Björn Borg.

Björn Borg har som högst rätt att emittera 300 000 teckningsoptioner, och idag har 270 000 teckningsoptioner överlåtits till anställda. Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att teckna en ny aktie i Björn Borg och får utnyttjas från och med den 18 maj 2026 till och med en dag som infaller 30 kalenderdagar därefter, varvid teckningskursen som huvudregel är 54,70 SEK per aktie<sup>2</sup> (dock att deltagare kan välja att tillämpa s.k. nettostrike, varvid såväl teckningskurs som antal aktier räknas om). Teckningsoptionens värde har beräknats av den vedertagna värderingsmodellen, Black & Scholes och har tagits fram av Elleme AB.

På det sätt och under de villkor som framgår av årsstämmans beslut, har Björn Borg under 2023 erbjudit de anställda en bonus som motsvarar dennes dubbla sammanlagda optionspremie. Sådana bonusar om sammanlagt 1 800 575,462 SEK<sup>3</sup> har betalats ut.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet LTIP 2023/2026 beskrivs även på <https://corporate.bjornborg.com/en/ersattningar/>.

<sup>1</sup> Pensionsavsättning till VD har under 2023 varit på 26,7 % av lönen vilket överstiger den ersättning om 25 % som framgår i riktlinjerna. Detta har gjorts för att bibehålla en konkurrenskraftig ersättning till VD och en ökning i riktlinjerna till maximalt 30 % i pensionsavsättningar av årliga ersättningen kommer att lämnas in som förslag av Ersättningskommittén till Årsstämman 2024.

<sup>2</sup> Vilket motsvarar 130 procent av den genomsnittliga volymvägda betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under perioden från och med den 29 maj 2023 till och med den 12 juni 2023 som uppgått till 42,10 kronor.

<sup>3</sup> Varav 276 675 SEK betalats ut i EUR med en växelkurs på 11,4765 SEK = 1 EUR.

## 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 de finierade mål relaterade till bolagets omsättning och rörelseresultat. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2023 beaktats.

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

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Viktning av prestationskriterier som procent av grundlön	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Henrik Bunge (VD)	Nettoomsättningstillväxt jämfört med föregående år och EBIT i % av nettoomsättningen (NO). <sup>4</sup> 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.	Max 17,5 %	a) 3,6 % NO och EBIT 11,3 % b) 7,0 %
	Konsekvent varumärkesstrategi: Genomförande av de 9 åtgärds punkterna från workshopen om varumärksstrategi den 13 januari 2023, avseende a) varumärkeslogotyp, b) varumärkesfärg, c) moodboard, d) kommunikationens omfattning, e) målgrupp, f) produkttegenskaper, g) övervakning av kommunikation, h) övervakning av produkt, i) intern kommunikation – max bonus 3 %, 0,33 % för varje mål.	Max 3 %	a) Alla delmål avklarade b) 3,0 %
	Genomförande av en strategisk analys av nuvarande licenspartners, inklusive a) detaljerad implementeringplan, b) affärsplan och c) juridiskt grundad förhandlingsriktlinjer – max bonus 3 %, 1 % för varje artikel	Max 3 %	a) Alla delmål avklarade b) 3,0 %
	EES medarbetarundersökningar avseende hur nöjda Björn Borgs anställda är med sin arbetsplats. Värden => 80 % - bonus 1,5 %; >78 % - bonus 0,75 %.	Max 1,5 %	a) 86 % b) 1,5 %

## 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 (2018)		RR-3 vs RR-4 (2019)		RR-2 vs RR-3 (2020)		RR-1 vs RR-2 (2021)		RR vs RR-1 (2022)		RR (2023)
	Förändring	%	Förändring	%	Förändring	%	Förändring	%	Förändring	%	
Ersättning till verkställande direktören	154	3%	-533	-10%	2 288	47%	1 861	26%	-2 003	-22%	6 976
Koncernens rörelseresultat	-19 638	-28%	-17 671	-34%	70 394	209%	-31 180	-30%	27 642	38%	100 550
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	120	30%	50	10%	22	4%	418	70%	-435	-43%	580

## Synpunkter från aktieägare avseende ersättning till ledande befattningshavare

Björn Borg AB mottog inga synpunkter från aktieägare under årsstämman 2023 avseende ersättning till ledande befattningshavare.