

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Wästbygg Gruppen AB (publ) ("**Wästbygg**" eller "**Bolaget**"), antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt, om tillämpligt, en sammanfattning av Bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6 (Anställda, personalkostnader och arvoden till styrelse) på sidorna 80-81 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 101-103 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 80-81 i årsredovisningen för 2021. Incitamentsprogram beslutade av bolagsstämman beskrivs inte ingående i denna ersättningsrapport utan presenteras jämte eventuellt utfall, i förekommande fall, i Wästbyggs årsredovisning.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda marknads- och konkurrensmässig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en marknads- och konkurrensmässig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna får ersättningen till ledande befattningshavare bestå av följande komponenter: fast lön, kortsiktigt incitament (STI), långtidsincitament (LTI), pensionsförmåner och andra förmåner. Det kortsiktiga incitamentet är kopplat till Bolagets målsättningar på kort sikt och baseras på måluppfyllnad inom definierade nyckeltal (för 2021, uppnått resultat samt koncernmarginal). Utfallet för långsiktigt incitament för 2021 har baserats på uppnådd omsättningstillväxt för koncernen. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidan 81 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts. Ett långtidsincitament för ledande befattningshavare i form av ett kombinerat kontantbonus- och aktiesparprogram har införts vid årsstämman 2021. Information avseende utfallet av långtidsincitamentet under 2021 återfinns på sidorna 80-81 i årsredovisningen för 2021.

Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets webbplats, group.wastbygg.se.

Tabell 1 – Totalersättning till den verkställande direktören och den vice verkställande direktören under 2021 (kkr)*

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad****	Total ersättning	Andel ersättning, %	
	Grundlön**	Övriga förmåner ***	Ettårig*	Flerårig*****			Fast	Rörlig
Jörgen Andersson (vd)	3 703	151	1 282	0	1 107	6 243	79 %	21 %
Jonas Jönehall (vvd)	1 786	96	592	0	556	3030	80 %	20 %

* Tabellen ovan redovisar ersättning som belöper per år 2021. Redovisad ersättning gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

** Inklusiv semesterersättning.

*** Förmån bil, drivmedelsförmån, trängselskatt och sjukförsäkring.

**** Pensionskostnader som i sin helhet avser grundlön och är avgiftsbestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

***** Prestationsmålet för LTI 2021 uppnåddes inte, således har inget utfall skett.

Aktierelaterad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bolaget har infört ett rörligt långsiktigt incitamentsprogram (LTI 2021) som ger ca 40 ledande befattningshavare och nyckelpersoner möjlighet att erhålla en kontant ersättning där ersättningen efter skatt ska användas för att förvärva befintliga B-aktier i Wästbygg ("Sparaktier"). Om Sparaktierna behålls till och med den 31 december 2025 ("Sparperioden") och deltagaren fortsatt varit anställd i Bolaget eller annat bolag i Wästbyggkoncernen under hela Sparperioden, har deltagaren rätt att erhålla ytterligare B-aktier i Bolaget vederlagsfritt från Bolaget, ("Matchningsaktier"). Överlåtelsen av Matchningsaktier är villkorad nästkommande årsstämmas beslut avseende återköp samt överlåtelse av egna aktier.

LTI 2021 innebär att deltagarna ges möjlighet att erhålla en kontant bonus motsvarande en kvot av respektive årslön baserat på befattning i Bolaget multiplicerat med tillväxtfaktorn (genomsnittet av tillväxtfaktorn de senaste tre åren). Prestationsmålen för LTI 2021 uppnåddes inte och således blev det inget utfall.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens och den vice verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga Bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i Bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2021 beaktats.

Tabell 2 – Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Kortsiktigt incitament

Befattningshavarens namn (position)	Kortsiktigt incitament	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation; och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall *
Jörgen Andersson (vd)	STI	Ekonomiskt utfall	75 %	a) 88 %, b) 833 kkr
		Koncernmarginal	25 %	a) 101 %, b) 449 kkr
Jonas Jönehall (vvd)	STI	Ekonomiskt utfall	75 %	a) 88 %, b) 287 kkr
		Koncernmarginal	25 %	a) 101 %, b) 155 kkr
	Vinstdelning	Verksamhetsmål	100 %	a) 100 % b) 150 kkr

* Koncernen uppnådde och överträffade ekonomiska mål som lagts för 2021 vilket ger en vinstdelningsfaktor på 1,01 för 2021.

Tabell 3 – Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Långsiktigt incitament

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation; och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall *
Jörgen Andersson (vd)	Omsättningstillväxt	100 %	a) 0 %, b) 0 kkr
Jonas Jönehall (vvd)	Omsättningstillväxt	100 %	a) 0 %, b) 0 kkr

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och Bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kkr)

		RR 2017 vs RR 2016	RR 2018 vs RR 2017	RR 2019 vs RR 2018	RR 2020 vs RR 2019	RR 2021 vs RR 2020	RR 2021
Ersättning till vd	kkr	248	535	-90	2 861	159	6 243
	%	10 %	19 %	-3 %	89 %	3 %	
Ersättning till vvd *	kkr	–	475	1 761	983	-189	3 030
	%	E.T	E.T	371 %	44 %	-6%	

Koncernens rörelse- resultat **	kkkr	70 898	56 314	73 849	1 982	12 171	234 660
	%	365 %	62 %	50 %	1 %	5 %	
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltids- ekvivalenter anställda*** i koncernen	kkkr	38	44	-20	48	27	820
	%	6%	6 %	-3 %	16 %	9 %	

* Ersättning till vvd endast från och med 2018-10-01.

** Rörelseresultat för år 2016 har hämtats från koncernens segmentsrapportering.

*** Exklusive vd och vvd.

Göteborg i mars 2022

Styrelsen för Wästbygg Gruppen AB (publ)