

Ersättningsrapport

Introduktion

Denna rapport beskriver riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Christian Berner Tech Trade AB, antagna av årsstämman 2020, samt hur de tillämpades under år 2020. 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 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 58–59 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 33–35 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 59 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling 2020

Vd summerar koncernens utveckling i sitt vd-ord på sidan 3 i denna årsredovisning för 2020.

Beslutsordning avseende ersättningar

Varje år fattar aktieägarna på årsstämman beslut om ersättningarna till styrelseledamöterna (inklusive ledamöterna i styrelsens revisionskommitté). Styrelsen utnämner koncernchefen och godkänner hans/ hennes ersättning och kompensationen till de övriga medlemmarna i koncernledningen. Styrelsen bereder frågor och förslag om ersättningar för styrelsen och ansvarar för att principerna för ersättningar till ledningen ligger i linje med bolagets målsättningar och aktieägarnas intressen.

Övergripande tillämpning av ersättningsprinciper

Riktlinjer som följer omfattar medlemmarna i koncernledningen i Christian Berner Tech Trade AB (publ) och antogs av årsstämman 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer:

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 ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se sidan 7.

För detta krävs att Christian Berner Tech Trade AB kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Rörlig kontanterersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Bolaget har till dags dato inte inrättat några långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen till den verkställande direktören och ledande befattningshavare ska bestå av fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra sedvanliga icke-monetära förmåner.

Fast kontantlön

Varje medlem i koncernledningen ska erbjudas en fast kontantlön som är marknadsmässig i förhållande till arbetets svårighetsgrad, befattningshavarens erfarenhet, kompetens, ansvar och kvalitativa prestation. Fast kontantlön revideras som huvudregel årligen.

Rörlig kontanterersättning

Den rörliga kontanterersättningen ska beakta individens ansvarsnivå och grad av inflytande. Storleken på den rörliga ersättningen ska baseras på individens procentuella uppfyllelse av uppställda mål. Den rörliga kontanterersättningen får maximalt motsvara 42 procent av den fasta årliga kontantlönen för den verkställande direktören och maximalt 25 procent av den fasta årliga kontantlönen för övriga ledande befattningshavare. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter under förutsättning att

sådana arrangemang endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 40 procent av den fasta årliga kontantlönen och inte utges mer än en gång per år och individ. Beslut om ytterligare kontant ersättning ska beslutas av styrelsen.

Pension

Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska omfattas av avgiftsbestämda pensionsplaner eller ITP-plan, i vissa fall med tillägg. Pensionspremierna som betalas av bolaget ska uppgå till maximalt 40 procent av ledande befattningshavarens fasta årliga kontantlön, om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontanterersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren.

Icke-monetära förmåner

Andra sedvanliga icke-monetära förmåner kan innefatta till exempel sjukförsäkring, livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader i anledning av andra sedvanliga icke-monetära förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen för ledande befattningshavare.

Upphörande av anställning

Vid upphörande av anställning får uppsägningstiden för verkställande direktören och övriga befattningshavare vara högst sex månader, oavsett om uppsägning sker av bolaget eller av befattningshavaren själv. Om bolaget avslutar anställningen kan avgångsvederlag utgå till den verkställande direktören högst motsvarande den fasta kontantlönen för sex månader.

Kriterier för utdelning av rörlig kontanterersättning m.m.

Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma

ERSÄTTNINGSRAPPORT

mål för hela bolaget, vilka kan vara finansiella eller icke finansiella. Den rörliga kontantersättningen till vd ska till 100 procent vara beroende av utfall EBITA på koncernnivå. Den rörliga ersättningen för övriga ledande befattningshavare ska till 80 procent vara beroende av utfall av EBITA till viss del hänförligt till koncernen och till övervägande del hänförligt till det aktuella koncernbolag i vilket den ledande befattningshavaren verkar. 20 procent av den rörliga kontantersättningen för övriga ledande befattningshavare är beroende av uppfyllelse av individuella mål vilka är icke-finansiella och vilka har tydliga kopplingar till genomförande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga mål (inklusive dess hållbarhet) eller främjar den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling. Det är styrelsens uppfattning att kombinationen av individuella icke-finansiella mål samt finansiella mål hänförliga dels till koncernen, dels till det koncernbolag där den ledande befattningshavaren har störst möjlighet att påverka, bidrar positivt till bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal och med de begränsningar som kan följa därav helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Christian Berner Tech Trade AB har beslutat att ersättningsutskottets uppgifter ska utföras av styrelsen i sin helhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer, samt vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa, har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens sammansättning samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Mot bakgrund av att styrelsen har beslutat att de uppgifter som normalt faller på ett ersättningsutskott ska utföras av styrelsen i sin helhet ska styrelsen upprätta förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare vid behov eller åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen i dess egenskap av ersättningsutskott ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Uppföljning av tillämpning på riktlinjer 2020

Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Styrelsen har under 2020 godkänt undantag från gällande beslut om ledande befattningshavares nivå på övrig ersättning för en befattningshavare. Detta för att följa ingången anställningsavtal. Inkluderat detta beslut har styrelsen vid sin utvärdering funnit att totala ersättningsnivåer i bolaget är ändamålsenliga. Inga övriga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Den totala utbetalda ersättningen till ledande befattningshavare utgör enligt styrelsens bedömning en konkurrenskraftig ersättning i linje med bolagets riktlinjer. Att tillhandahålla konkurrenskraftig ersättning säkerställer att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare, vilket bidrar till bolagets långsiktiga resultat på ett positivt sätt. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.christianberner.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Total ersättning till vd under 2020 och 2019

	2019	2020
Löneökning i %	7,4 %	8,5 %
Lön	2 236	2 425
Bonus	–	–
Övriga förmåner	85	72
Pension	860	1 017
Övriga ersättningar	24	9
	3 205	3 523

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning är till 100 procent beroende av utfall EBITA % på koncernnivå. För 2020 är den verkställande direktörens totala ersättning till 100% baserad på fast lön och 0 % på rörlig ersättning.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavare	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktiskt tilldelning / ersättningsutfall
Bo Söderqvist, vd	Finansiellt utfall, EBITA %	100 %	a) 6,1 % b) 0 SEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total ersättning vd, KSEK	2 631	2 670	2 840	3 763	3 205	3 523
Ersättningsökning i % för vd		1,5 %	6,4 %	32,5 %	–14,8 %	9,9 %
Koncernens EBITA-marginal	5,7 %	5,9 %	4,8 %	8,4 %	7,5 %	6,1 %
EBITA-marginal förändring i procentenheter		0,2 %	–1,1 %	3,6 %	–0,9 %	–1,5 %
Genomsnittlig ersättningsutveckling baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen		1,5 %	0,7 %	3,5 %	5,2 %	–3,8 %