

Inledning

Denna rapport om ersättningar syftar till att ge en sammanfattning om hur Svedbergs Group AB (publ), org.nr. 556052-4984, Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjer"), som antogs av bolagsstämman 2023, har implementerats under 2023. Denna rapport omfattar bolagets verkställande direktör och koncernchef ("VD") och innehåller information om total ersättning, inklusive fast och rörlig ersättning. Ersättning till styrelsen omfattas inte av den här rapporten då ersättning till styrelsen årligen beslutas av årsstämman. Ersättning till styrelsen redovisas i not 10, på sidan 91 i årsredovisningen 2023.

Under 2023 har inga avsteg eller avvikelser gjorts från tillämpningen av ersättningsriktlinjerna. Ingen ersättning har heller återkrävts. Denna rapport har utformats i enlighet med kap 8. 53a och 53b §§ i aktiebolagslagen (2005:551), svensk kod för bolagsstyrning och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av ersättningsriktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats, www.svedbergsgroup.se.

Redogörelse från ordföranden i ersättningsutskottet

På uppdrag av styrelsen presenteras här Svedbergs Group AB:s Ersättningsrapport för räkenskapsåret 2023. Rapporten beskriver hur de ersättningsriktlinjer som beslutades av stämman 2023 har implementerats under året.

2023 avslutades starkt i en utmanande marknad där Roper Rhodes presterar goda resultat trots en tydlig avmattning på marknaden i Storbritannien. Koncernens långsiktiga finansiella mål är att uppnå en tillväxt om 10 procent per år sett över en konjunkturcykel, samt en EBITA-marginal överstigande 15 procent. Tillväxten för 2023 var negativ och EBITA-marginalen för 2023 uppgick till 13,2 procent. Svedbergs Group ska vara en av de mest hållbara badrumsinredningskoncernerna i de marknader där vi verkar. Bland koncernens hållbarhetsmål återfinns bland annat att koncernen skall använda 100% förnybar energi 2030. För ytterligare information om årets finansiella och icke-finansiella utveckling vänligen se årsredovisningen 2023.

Möjligheten att nå våra långsiktiga mål bygger på en stark ledning med erforderlig kompetens och förmåga. Detta förutsätter att Svedbergs kan attrahera, behålla och motivera rätt personer och erbjuda dem konkurrenskraftig ersättning i syfte att skapa långsiktigt värde för aktieägare, implementera bolagets strategi samt uppnå både våra finansiella och icke-finansiella mål.

Koncernens vision är att vara den ledande badrumsinredaren på utvalda marknader. Genom effektiv bolagsstyrning ska koncernen

driva självständiga, starka bolag samt kontinuerligt utvärdera förvärv av kompletterande verksamheter. Koncernen ska vara en av de mest hållbara badrumsinredarna på de marknader där man verkar. För att uppnå detta är ersättningsriktlinjerna utformade för Svedbergs och aktieägarnas bästa utifrån ett lönsamhetsperspektiv då det bidrar till att motivera och behålla engagerade ledande befattningshavare. Ersättningspaketet ska motivera ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell och hållbar utveckling. Ersättningsutskottet bereder VD:s lön vilken beslutas av styrelsen. Ersättningen har följt de ersättningsriktlinjer som antagits vid årsstämman 2023. På sidan 91 i årsredovisningen redovisas uppgifter enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen. För ytterligare information om ersättningsutskottets arbete 2023 vänligen se bolagsstyrningsrapporten på sidorna 56 - 60 i årsredovisningen 2023.

ANDERS WASSBERG
ORDFÖRANDE ERSÄTTNINGsutskottet



Ersättningar till verkställande direktör 2023 i korthet

I tabellen nedan sammanfattas hur de olika ersättningsformerna som anges i ersättningsriktlinjerna har använts.

	Syfte och koppling till strategin	Utformning i korthet	Utfall 2023
Fast grundlön¹	Att attrahera och behålla ledarskap samt motivera till att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell och hållbar utveckling. Koncernen ska vara den mest hållbara badrumsinredningskoncernen på de marknader där man verkar.	Den del av ersättningen som betalas ut på ett förutsägbart sätt och årligen revideras. Ledande befattningshavare ska ha en fast kontant grundlön som är marknadsmässig utifrån varje positions betydelse för bolaget som helhet.	2 832 000 kr
Övriga förmåner	Tillhandahålla konkurrenskraftiga förmåner.	Förmånerna avser bilförmån och ska vara i linje med konkurrenskraftig marknadspraxis. Förmånerna ska uppdateras årligen.	182 862 kr
Pension	Erbjuda långsiktig trygghet i enlighet med marknadspraxis.	Pensionen ska vara premiebaserad och följa ITP-planen alternativt uppgå till maximalt 30 % av den fasta årliga kontantlönen.	1 117 054 kr
Kortsiktig rörlig ersättning	Tydlighet i förväntningar och mål som sammankopplas med bolagets långsiktiga lönsamhetsmål. Ersättning utifrån ett lönsamhetsperspektiv bidrar till att motivera och behålla talangfulla och engagerade ledande befattningshavare. Koncernen ska vara en av de mest hållbara badrumsinredarna på de marknader där man verkar.	Rörlig ersättning baseras på målpåfyllelse av EBITA-resultat, Net Working Capital i förhållande till Net Sales och CO2e och får uppgå till maximalt 50 % av den sammanlagda årliga kontantlönen.	1 416 000 kr

¹ exkluderar semesterersättning

Totalersättning till verkställande direktör under 2023

Kr	Fast ersättning		Rörlig ersättning ³			Totalersättning	Andel fast ersättning ⁵	Andel rörlig ersättning ⁶
	Grundlön ¹	Övrig förmån ²	Kortsiktig	Långsiktig	Pension ⁴			
Per-Arne Andersson	2 888 640	182 862	1 416 000	-	1 117 054	5 604 556	75 %	25 %

¹ Inkluderar semesterersättning

² Övrig förmån avser bilförmån.

³ Rörlig ersättning inkluderar pensionsersättning.

⁴ Pensionen ska vara premiebaserad och följa ITP-planen alternativt uppgå till maximalt 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. 2023 inkluderar justeringar för pensionsinbetalningar som avser 2021 samt 2022.

⁵ Andelen avser fast ersättning och pension dividerat med total ersättning.

⁶ Andelen avser rörlig ersättning dividerat med total ersättning.

Tillämpning av prestationskriterier

Utbetalning av rörlig ersättning kräver uppfyllelse av mål på EBITA-resultat, Working Capital (WC)/Net Sales och minskade CO2 utsläpp ska kunna mätas under en period om ett år. Taket för den rörliga kontantersättningen för VD är att den högst får uppgå till 50 procent av den sammanlagda fasta årliga kontantlönen.

	Kriterier	Viktning	Måluppfyllnad	Utfall
Per-Arne Andersson	EBITA 235 Mkr	60 %	100 %	849 600 kr
	WC/Net Sales 31,1%	30 %	100 %	424 800 kr
	Minska Koldioxidutsläpp	10 %	100 %	141 600 kr
				1 416 000 kr

Långsiktigt Incitamentsprogram

Årsstämman 2021 beslutade om erbjudande om teckningsoptioner till ledande befattningshavare. Teckning av aktier med stöd av teckningsoptionerna kan ske under följande period, 1 juni 2024–31 maj 2026. Lösenpriset är 52,35 SEK och kostnaden för själva teckningsoptionen var 6,55. Varje teckningsoption berättigar till teckning av 1,07 aktier i bolaget. VD Per-Arne Andersson innehar 60 000 teckningsoptioner.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och koncernens resultat

Ersättning till verkställande direktör

Kr	2023		2022	
	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Fast ersättning	Rörlig ersättning
Per-Arne Andersson	2 888 640	1 416 000	2 836 925	661 922
<i>Förändring ersättning, %</i>	+2	+114		

Koncernens resultat

	2023	2022	2021	2020	2019
EBITA ¹ , Mkr	240,0	251,1	119,3	77,8	58,1
<i>Förändring EBITA, %</i>	-4%	+110	+53	+35	+/-0
EBITA-marginal ² , %	13,2	13,7	13,7	12,0	9,5

¹EBITA är Rörelseresultat efter av- och nedskrivningar men före avdrag för nedskrivning av goodwill samt av- och nedskrivningar av andra immateriella tillgångar som uppkommit i samband med företagsförvärv (Earnings Before Interest, Tax and Amortization), justerat för jämförelsestörande poster.

²EBITA-marginalen är EBITA i procent av nettoomsättningen.

Genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till heltidsekvivalenter¹

Tkr	2023	2022	2021	2020 ²	2019
Koncernens anställda	538	492	448	406	414
<i>Förändring ersättning, %</i>	+9	+10	+10	-2	+5

¹Anställda exklusive VD och koncernledningen.

²Minskningen är hänförlig till inställd lönejustering 2021, samt förändring i mix gällande lönenivåer.