

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Boozt AB ("Boozt" eller "Bolaget") antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till Boozts verkställande direktör samt en sammanfattning av Boozts utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53a § och 53b § aktiebolagslagen (2005:551) samt Svensk kod för bolagsstyrning och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Information enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 9 på sidorna 89-91 i Bolagets årsredovisning för 2021 ("**årsredovisningen 2021**").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 50 i årsredovisningen 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 90 i årsredovisningen 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 5-6 i årsredovisningen 2021.

Överblick över tillämpningen av ersättningsriktlinjerna under år 2021

Enligt Boozts ersättningsriktlinjer ska ersättningen till ledande befattningshavare baseras på marknadsmässiga villkor, vara konkurrenskraftig och väl avvägd samt bidra till god etik och företagskultur. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 52, och i not 9 på sidan 90 i årsredovisningen 2021. Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets hemsida, www.booztgroup.com/arsstamma.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har Bolagets bolagsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram och om ersättningar till styrelsen.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören (MSEK)

Av Tabell 1 nedan framgår totalersättningen till Boozts verkställande direktör under 2021.

Namn (befattning)	År	1		2		3	4	5	6
		Fast ersättning		Rörlig ersättning					
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
Hermann Haraldsson (VD)	2021	7,4 ¹	0,3 ²	3,4 ³	23,8 ⁴	-	-	34,9	22% / 78%

Aktierelaterad ersättning

Avslutade aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Teckningsoptionsprogram 2018/2021

Under 2021 avslutades Teckningsoptionsprogram 2018/2021, och samtliga 1 137 347 teckningsoptioner utnyttjades för teckning av 1 137 347 nya stamaktier. Teckning gjordes till ett förutbestämt pris om 96,31 SEK per aktie. I Teckningsoptionsprogram 2018/2021 utnyttjade den verkställande direktören 172 000 teckningsoptioner för teckning av 172 000 nya aktier. Förvärv av teckningsoptioner i programmet under 2018 skedde till marknadsvärde, och har därför inte inkluderats i den ersättning som anges i Tabell 1 ovan.

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Boozt har för närvarande fyra utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, med individuella villkor (Personaloptionsprogram 2015/2025, LTI Program 2019/2022, LTI Program 2020/2023 och LTI Program 2021/2024). Programmen är riktade mot anställda som identifierats som nyckelpersoner, däribland verkställande direktören.

Personaloptionsprogram 2015/2025

Boozt implementerade under 2015 ett personaloptionsprogram för anställda som identifierats som nyckelpersoner. Totalt har 267 500 teckningsoptioner utfärdats inom programmet. Av dessa har 63 954 teckningsoptioner utfärdats till ett helägt dotterbolag i syfte att motverka kassaflödeseffekter hänförliga till sociala avgifter som Bolaget är skyldigt att betala vid tidpunkten för utnyttjande av optioner. Varje option ger rätt att teckna 12 nya stamaktier i Bolaget till ett förutbestämt pris. Intjänning av optionerna inleddes i samband med noteringen av Bolagets aktier på Nasdaq Stockholm den 31 maj 2017. Intjänning var villkorat av att deltagarna kvarstod i anställning under intjänandeperioden. Den 31 maj 2018 intjänades 33% av programmet, nästa 33% intjänades den 31 maj 2019 och återstående 34% intjänades den 31 maj 2020. Optionerna kan utnyttjas under ett utnyttjandefönster om 14 dagar efter publicering av varje kvartalsrapport, med start från augusti 2018 till och med februari 2022. Antalet utestående optioner inom Personaloptionsprogram 2015/2025 uppgår till 13 068,

¹ Grundlönen inkluderar lagstadgad semesterersättning.

² Andra förmåner inkluderar tjänstebil, drivmedel, bro- och tullavgifter, dagstidningar och telefon.

³ Ettårig rörlig ersättning inkluderar bonus som intjänats under aktuell period och som betalas i nästkommande period. 2021 inkluderar bonus för 2021 som utbetalas 2022.

⁴ Avser utnyttjande av 16 080 personaloptioner i Personaloptionsprogram 2015/2025 för teckning av 192 960 nya stamaktier. Värdet motsvarar det skattepliktiga förmånsvärdet och har beräknats som skillnaden mellan det förutbestämde priset om 41,79 SEK och det genomsnittliga vägda marknadsvärdet om 165,74 SEK per dagen för utnyttjandet.

varav 55 optioner inte har tilldelats, samt 12 577 optioner som ej intjänats på grund av att deltagarna har lämnat Boozt-koncernen under intjänandeperioden. Därutöver innehar Boozt 63 954 optioner i eget förvar.

Den verkställande direktören tilldelades 24 000 optioner i programmet, varav samtliga har intjänats. Under augusti 2018 utnyttjade verkställande direktören 7 920 optioner för teckning av 95 040 aktier i Bolaget och i augusti 2021 utnyttjade verkställande direktören de återstående 16 080 optionerna för teckning av 192 960 aktier i Bolaget. Verkställande direktören innehar inga återstående optioner i Personaloptionsprogram 2015/2025.

Mer information om Personaloptionsprogram 2015/2025 finns på sidan 90 i årsredovisningen 2021.

LTI 2019/2022

LTI 2019/2022 implementerades i juni 2019 där deltagare vederlagsfritt kan erhålla prestationsaktier om särskilda prestationsmål uppnås. Prestationsmålen innefattar aktiekursutveckling (endast för ledande befattningshavare), kundlojalitetsvärde (NPS), nettoomsättningstillväxt och resultat per aktie. LTI 2019/2022 innehåller även en begränsning i form av en tröskelnivå för Bolagets rörelsekapitalratio. Det maximala antalet prestationsaktier som kan tilldelas inom programmet uppgår till 406 994 aktier. LTI 2019/2022 har en 36 månaders intjänandeperiod, så kallad "cliff-vesting" (med förbehåll för vissa sedvanliga så kallade good leaver-undantag), som löper ut i juni 2022. Det maximala antalet prestationsaktier som kan tilldelas den verkställande direktören, om samtliga prestationsmål och övriga villkor i LTI 2019/2022 uppfylls, uppgår till 51 366 aktier.

Mer information om LTI 2019/2022 finns på sidan 91 i årsredovisningen 2021 samt på Bolagets [hemsida](#).

LTI 2020/2023

LTI 2020/2023 implementerades i juli 2020 där deltagare vederlagsfritt kan erhålla prestationsaktier om särskilda prestationsmål uppnås. Prestationsmålen innefattar nettoomsättningstillväxt, kundlojalitetsvärde (NPS) och justerat rörelseresultat. LTI 2020/2023 innehåller även begränsningar i form av en tröskelnivå för Bolagets rörelsekapitalratio samt en tröskelnivå för Bolagets justerade rörelsemarginal. Det maximala antalet prestationsaktier som kan tilldelas inom programmet uppgår till 1 040 000 aktier. LTI 2020/2023 har en 36 månaders intjänandeperiod, så kallad "cliff-vesting" (med förbehåll för vissa sedvanliga så kallade good leaver-undantag), som löper ut i juli 2023. Det maximala antalet prestationsaktier som kan tilldelas den verkställande direktören, om samtliga prestationsmål och övriga villkor i LTI 2020/2023 uppfylls, uppgår till 120 000 aktier.

Mer information om LTI 2020/2023 finns på sidan 91 i årsredovisningen 2021 samt på Bolagets [hemsida](#).

LTI 2021/2024

LTI 2021/2024 implementerades i maj 2021 där deltagare vederlagsfritt kan erhålla prestationsaktier om särskilda prestationsmål uppnås. Prestationsmålen innefattar nettoomsättningstillväxt, kundlojalitetsvärde (NPS) och justerat rörelseresultat. LTI 2021/2024 innehåller även begränsningar i form av en tröskelnivå för Bolagets rörelsekapitalratio samt en tröskelnivå för Bolagets justerade rörelsemarginal. Det maximala antalet prestationsaktier som kan tilldelas inom programmet uppgår till 630 000 aktier. LTI 2021/2024 har en 36 månaders intjänandeperiod, så kallad "cliff-vesting" (med förbehåll för vissa sedvanliga så kallade good leaver-undantag), som löper ut i maj 2024. Det maximala antalet prestationsaktier som kan tilldelas den verkställande direktören, om samtliga prestationsmål och övriga villkor i LTI 2021/2024 uppfylls, uppgår till 70 000 aktier.

Mer information om LTI 2021/2024 finns på sidan 91 i årsredovisningen 2021 samt på Bolagets [hemsida](#).

Per den 31 december 2021 uppgår antalet aktier i Boozt till 66 890 637, varav 1 392 036 avser C-aktier som emitterats för att säkerställa leverans av prestationsaktier i LTI 2019/2022 och LTI 2020/2023. Det totala antalet utestående personaloptioner i Bolaget uppgår till 77 022, inklusive optioner som innehas av Bolaget och optioner som ej tilldelats eller intjänats.

Med beaktande av ovan samt det maximala antalet prestationsaktier som kan tilldelas inom LTI-programmen 2019/2022, 2020/2023 och 2021/2024, om samtliga incitamentsprogram skulle utnyttjas fullt ut, skulle totalt 3 003 436 nya stamaktier emitteras/konverteras, vilket motsvarar en utspädning på cirka 4,2% av Bolagets stamaktier.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Namn (befattning)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret						
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	6 Utnyttjandeperiod	7 Lösenpris (SEK)	Ingående balans	Under året		Utgående balans			
								8 Aktieoptioner vid årets början	9 Tilldelade	10 Intjänade	11 Föremål för prestationsvillkor	12 Tilldelade som ej intjänats	13 Föremål för inläsningsperiod	
Hermann Haraldsson (VD)	Personaloptionsprogram 2015/2025	N/A	Nov-2015	31/5-2020 ⁵	31/5-2020	2018-2022 ⁶	41,79 ⁷	16 080	-	-	-	-	-	-
								16 080	-	-	-	-	-	-

Tabell 3 – Aktieprogram (verkställande direktören)

Namn (befattning)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
	1 Programmets namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans	Under året		Utgående balans		
						6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade aktierätter	8 Intjänade	9 Föremål för prestationsvillkor	10 Tilldelade som ej intjänats	11 Föremål för inläsningsperiod
Hermann Haraldsson (VD)	LTI 2019/2022	2019-2022	Sep-2019	24/6-2022	24/6-2022	51 366	-	-	-	51 366	-
	LTI 2020/2023	2020-2023	Jul-2020	1/7-2023	1/7-2023	120 000	-	-	120 000	120 000	-
	LTI 2021/2024	2021-2024	Jun-2021	27/5-2024	27/5-2024	-	70 000 ⁸	-	70 000	70 000	-
						171 366	70 000	-	190 000	241 366	-

Efterlevnad av ersättningsriktlinjerna och tillämpning av prestationskriterier

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande 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 konkurrenskraftig ersättning. Boozts ersättningsriktlinjer möjliggör att Bolaget kan erbjuda ledande befattningshavare och verkställande direktören en konkurrenskraftig totalersättning.

Prestationskriterierna för den 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.

⁵ De första 33% av programmet intjänades den 31 maj 2018, nästa 33% intjänades den 31 maj 2019 och återstående 34% intjänades den 31 maj 2020.

⁶ Optionerna utnyttjades fullt ut av verkställande direktören i augusti 2021, se beskrivning avseende aktierelaterad ersättning ovan.

⁷ Motsvarande 501,48 SEK per option vid tidpunkten för utnyttjande i augusti 2021 (varje option gav rätt att teckna 12 nya stamaktier).

⁸ Det aggregerade underliggande marknadsvärdet på tilldelningsdagen uppgick till 13,1 MSEK, beräknat som aktiekursen på tilldelningsdagen om 187,3 SEK multiplicerat med antalet tilldelade aktierätter.

Tabell 4 (a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontanterättning

Namn (befattning)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation; och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall ⁹
Hermann Haraldsson (VD)	Prestationsbonus 2021 Finansiella mål relaterat till nettoomsättningstillväxt och justerat rörelseresultat (EBIT)	100%	a) Finansiella mål uppfylldes till 100% b) 1,7 MSEK i bonus för uppfyllnad av tröskelnivå och ytterligare 1,7 MSEK i "stretch"-bonus för uppfyllnad av maximinivå ¹⁰

Tabell 4 (b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktierelaterad ersättning

Namn (befattning)	Programmets namn	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten ¹¹	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation; och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Hermann Haraldsson (VD)	LTI 2019/2022	Aktiekursutveckling 2018 - 2021	40%	a) 212% b) 3 776 kSEK*
		Kundlojalitetsvärde (NPS) 31/12-2021	20%	a) 79 b) 1 888 kSEK*
		Nettoomsättningstillväxt 2018 - 2021	20%	a) 106,8% ¹² b) 1 888 kSEK*
		Justerat resultat per aktie efter utspädning 2021	20%	a) 4,05 SEK ¹³ b) 1 109 kSEK*
	LTI 2020/2023	Nettoomsättningstillväxt 2019 - 2022	60%	N/A**
		Kundlojalitetsvärde (NPS) 31/12-2022	10%	N/A**
		Justerat rörelseresultat 2022	30%	N/A**
	LTI 2021/2024	Nettoomsättningstillväxt 2020 - 2023	60%	N/A**
		Kundlojalitetsvärde (NPS) 31/12-2023	10%	N/A**

⁹ Prestationskriterier och ersättningsutfall avser kortfristigt incitamentsprogram (STIP) under 2021 som har utbetalats under 2022.

¹⁰ De finansiella målen relaterat till nettoomsättningstillväxt och justerat rörelseresultat (EBIT) innehåller en tröskelnivå och en maximinivå. Om både tröskelnivån och maximinivån uppnås är den verkställande direktören berättigad till en bonus för uppfyllnad av tröskelnivån och ytterligare en bonus för uppfyllnad av maximinivån (så kallad "stretch"-bonus).

¹¹ LTI-programmen 2019/2022, 2020/2023 och 2021/2024 innehåller även begränsning i form av en tröskelnivå för Bolagets rörelsekapitalratio i förhållande till nettoomsättningen. Styrelsen avser att presentera det fastställda rörelsekapitalratiet senast i samband med att respektive LTI-program avslutas. LTI 2020/2023 innehåller även en begränsning i form av en tröskelnivå för Bolagets justerade rörelsemarginal, innebärande att om Bolagets justerade rörelsemarginal för räkenskapsåret 2022 understiger 3,2% kommer inga prestationsaktier att tilldelas i LTI 2020/2023. Motsvarande gäller även för LTI 2021/2024, innebärande att om Bolagets justerade rörelsemarginal för räkenskapsåret 2023 understiger 3,5% kommer inga prestationsaktier att tilldelas i LTI 2021/2024.

¹² Organisk nettoomsättningstillväxt.

¹³ Inkluderar justeringar för förvärv.

Justerat rörelseresultat
2023

30%

N/A**

* Baserat på marknadspriset per aktie den 31 december 2021 (183,8 SEK) multiplicerat med antalet aktierätter. Intjänandeperioden löper fortfarande.

** Prestationsperioden löper fortfarande.

Avsteg och avvikelser från ersättningsriktlinjerna och beslutsprocessen för att fastställa ersättning enligt riktlinjerna

Bolaget har följt de tillämpliga ersättningsriktlinjer som antagits av årsstämman 2021. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har krävts tillbaka under 2021.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

Tabell 5 – Förändringar i ersättning och Bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR)¹⁴

(MSEK)	RR vs RR-1	RR 2021
Ersättningar och förmåner till den verkställande direktören¹⁵		
Hermann Haraldsson, verkställande direktör	+23,4 (203,5%)	34,9
Bolagets prestation		
Nettoomsättning	+1 454,5 (+33,4%)	5 813,8
Justerat rörelseresultat	+52,2 (+18%)	342,5
Justerad rörelsemarginal	-0,8pp	5,9 pp
Genomsnittlig ersättning och förmåner baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda		
Anställda i Bolaget ¹⁶	-0,1 (-9,3%)	0,4

Malmö i mars 2022

Boozt AB (publ)

Styrelsen

¹⁴ Från och med räkenskapsåret 2020, vilket var det första räkenskapsåret för denna typ av ersättningsrapport.

¹⁵ Ersättningar och förmåner som presenteras i Tabell 5 motsvarar den ersättning som redovisas i ersättningsnoten i årsredovisningen, vilket inkluderar värdet på aktierelaterade ersättningar som redovisats i Boozt-koncernens resultaträkning samt värdet på skattepliktiga förmåner. Ersättningar och förmåner till den verkställande direktören i Tabell 5 kan därför skilja sig från den ersättning som redovisas i Tabell 1.

¹⁶ Exklusive medlemmar i koncernledningen.