

Ersättningsrapport 2022



Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under räkenskapsåret 2022.

Byggfakta Groups ersättningsrapport avser räkenskapsåret 2022. Ersättningsrapporten avser moderbolaget Byggfakta Group Nordic HoldCo AB (publ) med organisationsnummer 559262-7516, och avser samtliga bolag vars räkenskaper är konsoliderade i koncernräkenskaperna för Byggfakta Group under samma period. Dessa specificeras i Not 14 i årsredovisningen. Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med kapitel 8 i aktiebolagslagen (2005:551) och Kollegiets kod för svensk bolagsstyrning. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas på sidan 41 i Bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen 2022. Styrelsen för Byggfakta Group har, i samband med signering av årsredovisningen, även godkänt ersättningsrapporten.

Bolagets övergripande resultat under 2022

Den verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen 2022.

Riktlinjer för ersättning till styrelse, verkställande direktör och ledande befattningshavare.

På årsstämman som hölls den 24 maj 2022 beslutades att anta följande riktlinjer för ersättning till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare.

Allmän information

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Riktlinjerna") omfattar ersättning till ledande befattningshavare, inklusive den verkställande direktören, för Byggfakta Group Nordic HoldCo AB (publ) ("Byggfakta" eller "bolaget"). Riktlinjerna är framåtblickande och ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2022. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Det är en förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare och ledande befattningshavare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning och främjar samtidigt bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

I bolaget har inrättats långsiktiga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Sådana program har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Styrelsen bedömer att möjligheten till en väl avvägd fast ersättning tillsammans med möjligheten till rörlig ersättning samt deltagande i eventuella aktierelaterade incitamentsprogram, som bolagsstämman beslutar, kommer att främja Byggfakta till att vara en konkurrenskraftig arbetsgivare.

Formerna av ersättning

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver besluta om aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast ersättning

De ledande befattningshavarnas fasta ersättning revideras varje år och ska vara konkurrenskraftig och baseras på befattningshavarens kompetens, ansvar och prestation.

Rörlig ersättning

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Rörlig kontantersättning ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella, ska direkt eller indirekt vara kopplade till främjandet av Byggfaktas affärsstrategi och ska mätas under en period om ett eller flera år. De kan också utgöras av individanpassade, kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Ytterligare rörlig kontantersättning får betalas ut under extraordinära omständigheter, antingen i syfte att rekrytera eller bibehålla ledande befattningshavare eller som ersättning för extraordinära prestationer utöver befattningshavarens vanliga uppgifter, förutsatt att sådana extraordinära omständigheter är tidsbegränsade och endast utförs på individuell basis. Den totala rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 65 procent av den ledande befattningshavarens fasta årliga kontantlön.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska fastställas och bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts, och såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen av den rörliga kontantersättningen till verkställande direktören och verkställande direktören ansvarar för bedömningen av rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare.

Pension och andra sedvanliga förmåner

Pensionsförmåner ska säkerställas genom premiebetalningar till försäkringsbolag. Rörlig kontanterersättning ska endast vara pensionsgrundande om det krävs enligt tillämpligt tjänstepensionsavtal enligt kollektivavtal. Andra eventuella förmåner ska vara sedvanliga och främja ledande befattningshavares förmåga att utföra sina uppgifter, såsom företagshälsovård, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Storleken på premiebetalningarna och andra sedvanliga förmåner får uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen eller högre när det krävs enligt tillämpligt tjänstepensionsavtal enligt kollektivavtal. Bygghälsan kan istället välja att tillhandahålla löneväxling på begäran av en ledande befattningshavare, förutsatt att den totala kostnaden för bolaget i stort sett är densamma.

För de medlemmar i koncernledningen som inte är bosatta i Sverige kan lämpliga justeringar för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis ske, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att sammanställa uppgifter om anställdas totalersättning,

ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett år. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i Bygghälsan Groups långsiktiga intresse.

Vid valet av prestationskriterier har strategiska målsättningar och kort- och långsiktiga verksamhetsprioriteringar för 2022 tagits i beaktande.

Kriterierna för att erhålla bonus avtalas mellan den verkställande direktören och styrelsen och baseras på uppfyllande av specifika målsättningar.

Total ersättning till verkställande direktören under 2022 (kSEK)

Befattningshavarens namn	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnader	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
Stefan Lindqvist	3 146	38	933 ¹⁾	2)	N/A	780	4 859	81% / 19%
Dario Aganovic	930					166	1 096	100% / 0%

¹⁾ Avser bonus intjänad under 2021 och utbetald under 2022. Intjänad bonus under 2022 uppgår till 182 kSEK.

²⁾ 200 000 personaloptioner tilldelade under 2022 inom LTIP22 kommer inte, på grund av ej uppfyllt prestationskriterium om fortsatt anställning, att vestas utan har returnerats. Ingen intjänning har därmed skett under året.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade verksamhetsåret, rörlig kontanterersättning (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Icke-finansiell målsättning/ Individuell målsättning	Relativ viktning av prestationskriteriet (%)	a) Uppnådd prestation b) Faktiskt utfall av ersättning, utbetalas 2023	
				a) Ja b) Nej	a) Ja b) Nej
Stefan Lindqvist (vd)	1. Justerad EBITDA 2022	N/A	40%		a) Ja b) 28%
	2. Tillväxt i abonnemangsvärde 2022		40%		a) Nej b) 0%
	3. Tillväxt i nettoomsättning 2022		20%		a) Nej b) 0%

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

	2022 mot 2021	Information om 2022 (kostnadsförd ersättning) ¹⁾
Ersättning till vd Stefan Lindqvist ²⁾	4,9 MSEK / 2,6 MSEK	4,9 MSEK
Ersättning till vd Dario Aganovic ³⁾	N/A	1,1 MSEK
Koncernens rörelseresultat	175,8 MSEK (473%)	
Genomsnittlig ersättning till anställda baserat på helårsekvivalenter (FTE)	492 kSEK / 596 kSEK	907,6 MSEK

¹⁾ Inklusive pensionskostnader men exklusive övriga sociala kostnader. Uppgifterna avser samtliga koncernbolag i Sverige och utomlands.

²⁾ Stefan Lindqvist registrerades som vd 8 juli, 2021.

³⁾ Dario Aganovic registrerades som vd 12 oktober 2022, efterträder Stefan Lindqvist.

Bygghakta Group AB (publ)

Organisationsnummer: 559262-7516

Löjtnantsgatan 9

827 81 Ljusdal

Sverige

Tel: +46 (0)651 55 25 00

www.bygghaktagroup.com



www.bygghaktagroup.com