

Styrelsens för Synsam AB (publ) ersättningsrapport 2021

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare (de s.k. ersättningsriktlinjerna) för Synsam AB (publ), org.nr 556946-3358, som antogs av årsstämman 2021, har tillämpats under 2021. Rapporten innehåller även specifika uppgifter beträffande ersättning till bolagets verkställande direktör. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) samt Kollegiet för svensk bolagsstyrnings regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 på sidorna 76–78 i årsredovisningen för 2021.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 47–52 i årsredovisningen för 2021.

Rapporten omfattar inte styrelsearvode. Sådant arvode beslutas av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 76–78 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Den verkställande direktören sammanfattar bolagets och koncernens övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8–10 i årsredovisningen för 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer

Tillämpningsområde och ändamål för ersättningsriktlinjerna

Bolagets ersättningsriktlinjer omfattar den verkställande direktören, eventuell vice verkställande direktör och övriga medlemmar i koncernledningen, samt annan ersättning än styrelsearvode till styrelseledamöter i bolaget.

För information om bolagets affärsstrategi hänvisas till årsredovisningen för 2021 och bolagets hemsida. En förutsättning för att bolaget framgångsrikt ska kunna genomföra sin affärsstrategi och tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att bolaget kan attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att uppnå det krävs att den sammanlagda årliga ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen, vilket bolagets ersättningsriktlinjer ska bidra till. Bolagets ersättningsriktlinjer ska stimulera ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen i sin helhet samt höja motivationen för de ledande befattningshavarna och öka samhörigheten inom bolaget. Riktlinjerna syftar dessutom till att uppnå ökad intressegemenskap mellan ledande befattningshavare och bolagets aktieägare. Vidare ska riktlinjerna bidra till god etik och företagskultur.

Enligt ersättningsriktlinjerna kan den totala ersättningen bestå av komponenterna fast lön, rörlig ersättning samt övriga förmåner. Fast lön utgör grunden för den totala ersättningen, och den fasta lönen ska baseras på befattningshavarens kompetens, ansvar och prestation och ska vara konkurrenskraftig i förhållande till gällande marknadsstandard. Rörlig ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, och ska baseras i huvudsak på koncernens finansiella utfall för varje år. Övriga förmåner, till exempel pension och försäkring, kan erbjudas i enlighet med sedvanliga regler och marknadsstandarder i respektive land.

Ersättningsriktlinjerna återfinns i sin helhet på www.synsamgroup.com.

Avvikelser från ersättningsriktlinjerna

Styrelsen har utnyttjat sin rätt att frånga de ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2021 vad gäller nedan angivna undantag, med bedömningen att utgivande av ersättningarna – och de avsteg från ersättningsriktlinjerna som det innebar – var nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och ekonomiska bärkraft. Bolaget har under 2021 i övrigt följt de ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2021 utan avsteg.

Varje medlem i bolagets koncernledning erhöll under det andra halvåret 2021 en prestationsbaserad kontant engångsersättning (utöver ordinarie rörlig ersättning) motsvarande en månadslön, som en gratifikation för betydande arbetsinsatser och ett starkt resultat under det första halvåret 2021.

I tillägg till den engångsersättning som utgick enligt ovan erhöll bolagets CFO även en prestationsbaserad kontant engångsersättning (utöver ordinarie rörlig ersättning) motsvarande en årslön, med anledning av den ytterligare väsentliga arbetsinsats som krävts med anledning av bolagets börs-

noteringsprocess i tillägg till ordinarie arbetsuppgifter. Utbetalning av ersättningen var villkorad av upptagande till handel av bolagets aktier på Nasdaq Stockholm.

Utgivande av de kontanta engångsersättningarna innebär avsteg från ersättningsriktlinjerna dels med anledning av att ersättningarna inte baserades på i förhand definierade individuella och koncernövergripande mål och dels med anledning av att de medförde att bolagets verkställande direktör och CFO erhöll totala rörliga ersättningar avseende prestation under 2021 överstigande 100 procent av deras fasta lön för 2021.

Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningar.

Styrelsen har inte reducerat eller återkrävt några utbetalade ersättningar under 2021.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av ersättningsriktlinjerna finns tillgängligt på www.synsamgroup.com.

Total ersättning till den verkställande direktören under 2021

Befattningshavarens namn och position	Fast ersättning (MSEK)		Rörlig ersättning (MSEK)		Pension (MSEK)	Total ersättning (MSEK)	Andelen fast ersättning av total ersättning (%) ³⁾	Andelen rörlig ersättning av total ersättning (%) ³⁾
	Grundlön	Övriga förmåner ¹⁾	Ettårig eller kortare ²⁾	Flerårig				
Håkan Lundstedt, VD ⁴⁾	7,80	0,21	8,45	-	2,65	19,11	56	44

1) Med övriga förmåner avses bilförmån, sjukvårdsförmån, bredband, olycksfalls- och reseförsäkring samt mobilabonnemang.

2) Rörlig lön som utgått baserat på prestation/prestationskriterier avseende 2021, men som – med undantag för den engångsersättning motsvarande en extra månadslön som beskrivs ovan – utbetalas under 2022.

3) Pension, som är premiebestämd med en premie motsvarande 34 procent av grundlönen (exkluderande semesterlön och övriga förmåner), har redovisats som fast ersättning.

4) Håkan Lundstedt är också styrelseledamot i bolaget.

Rörlig ersättning till den verkställande direktören under 2021

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts med utgångspunkt i bolagets affärsstrategi och långsiktiga affärsplan, med syfte att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Prestationskriterierna utgör en kombination av finansiella mål och aktivitetsmål, varvid aktivitetsmålen avser mål kopplade till för koncernen viktiga projekt.

Verkställande direktörens prestation under 2021: rörlig kontantersättning

Beskrivning av prestationskriterier avseende 2021	Relativ viktning av prestationskriterier (%)	Uppmätt prestation (%)	Faktiskt ersättningsutfall (MSEK)
Like-for-like tillväxt, % (för koncernen, årlig) Tillväxt i nettoomsättning justerat för nystartade butikers omsättning innevarande år för de månader som dessa inte haft öppet föregående år, valuta, franchisebutiker och förvärv.	20	100	1,56
Justerad EBITDA (för koncernen, årlig), exklusive nyöppnade butiker under 2021 EBITDA justerad för jämförelsestörande poster samt för effekt av nyöppnade butiker under 2021.	40	100	3,12
Operativa mål kopplade till viktiga projekt (årlig)	40	100	3,12

Ersättning till verkställande direktören jämfört med bolagets resultat och ersättning till övriga anställda under 2021¹⁾

	2021 (MSEK)
Total ersättning Håkan Lundstedt, VD ²⁾	19,11
Justerad EBITDA (för koncernen)	1 274
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda ³⁾	0,43

1) Tabellen kommer att utökas över tid för att på sikt innefatta en femårig historisk jämförelse.

2) Håkan Lundstedt är också styrelseledamot i bolaget.

3) Avser anställda (heltidsekvivalenter) i segment Synsam Sverige (som inte inkluderar den verkställande direktören). Den genomsnittliga ersättningen innefattar den totala ersättningen, inklusive bland annat rörlig kontantersättning (ettårig eller kortare). Beloppet för den rörliga kontantersättningen som har inkluderats i tabellen är preliminär med avseende på räkenskapsåret 2021, och godkänns slutligt samt utbetalas under första halvåret 2022.

Aktierelaterade incitamentsprogram

I samband med bolagets börsnotering på Nasdaq Stockholm den 29 oktober 2021 erhöll bolagets verkställande direktör, vissa av bolagets övriga ledande befattningshavare, vissa övriga anställda i koncernen samt vissa av bolagets styrelseledamöter, aktier i bolaget i utbyte mot aktier de sedan tidigare innehade i ett annat bolag som vid tidpunkten indirekt ägde aktier i bolaget (aktiebytet). I samband med börsnoteringen sålde vissa av nämnda personer upp till 15 procent av de aktier i bolaget som de erhöll genom aktiebytet. Såvitt avser de aktier i bolaget som inte såldes i samband med börsnoteringen, har ovannämnda personer, gentemot de banker som agerade managers i samband med börsnoteringen, åtagit sig att (med vissa undantag) inte sälja eller annars överlåta sina aktier i bolaget under en period om ett år efter börsnoteringen (s.k. "lock-up"). För mer information om nämnda lock-up hänvisas till det prospekt som offentliggjordes i samband med börsnoteringen. Utöver nyss nämnda lock-up föreligger inga begränsningar för styrelseledamöter, ledande befattningshavare eller övriga anställda i koncernen att sälja eller annars överlåta sina aktier i bolaget (utöver begränsningar som följer av marknadsmissbruksförordningen (EU) 596/2014 och bolagets insiderpolicy). För information om hur många aktier i bolaget som innehas av bolagets styrelseledamöter och ledande befattningshavare hänvisas till bolagets hemsida, www.synsamgroup.com.

Bolaget har inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

Stockholm, mars 2022

Synsam AB (publ)

Styrelsen