

Styrelsens för Synsam AB (publ) ersättningsrapport 2022

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 2022. 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 83–85 i årsredovisningen för 2022.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 54–59 i årsredovisningen för 2022.

Rapporten omfattar inte styrelsearvode. Sådant arvode beslutas av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 83–85 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Den verkställande direktören sammanfattar bolagets och koncernens övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8–10 i årsredovisningen för 2022.

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 2022 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 frångå de ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2021 vad gäller nedan angivna undantag, med bedömningen att de avsteg som gjorts var nödvändiga för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och ekonomiska bärkraft. Bolaget har under 2022 i övrigt följt de ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2021 utan avsteg.

Bolaget har under 2022 haft ett program för rörlig kontant ersättning (bonus) till koncernledningen. Bonus skulle enligt villkoren för programmet bestämmas baserat på graden av uppfyllelse av individuella och i förhand definierade mål. Målen för respektive individ var av varierande slag: för vissa var målen i huvudsak av finansiell karaktär, medan målen för andra i huvudsak var s.k. aktivitetsmål. Vid utvärderingen av programmet visade det sig att måluppfyllnaden hänförlig till finansiella mål generellt varit låg medan måluppfyllnaden hänförlig till aktivitetsmål generellt varit hög, vilket ledde till en betydande snedfördelning i utfall av bonus bland medlemm-

arna i koncernledningen. Enligt styrelsens bedömning berodde detta på att det rådande marknadsklimatet och omvärldsläget påverkat möjligheten att uppfylla de finansiella målen, men inte aktivitetsmålen. Bolagets styrelse beslutade därmed att respektive medlem i koncernledningen (med undantag för individer som sagt upp sig eller vars anställning avslutats under 2022), oavsett grad av uppfyllande av de individuella och på förhand definierade målen, skulle få en bonus motsvarande 50 procent av det maximala möjliga utfallet för individen. Utgivande av bonusar innebar därmed delvis avsteg från ersättningsriktlinjerna med anledning av att de inte baserades på i förhand definierade mål.

Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningar, och styrelsen har inte reducerat eller återkrävt några utbetalade ersättningar under 2022.

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

Total ersättning till den verkställande direktören under 2022

Befattningshavarens namn och position	Fast ersättning (MSEK)		Rörlig ersättning (MSEK)		Pension (MSEK)	Total ersättning (MSEK)	Andelen fast ersättning av total ersättning (%) ⁴⁾	Andelen rörlig ersättning av total ersättning (%) ⁴⁾
	Grundlön	Övriga förmåner ¹⁾	Ettårig eller kortare ²⁾	Flerårig ³⁾				
Håkan Lundstedt, VD ⁵⁾	8,00	0,21	4,00 ⁶⁾	0,00	2,72	14,92	73	27

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

2) Rörlig kontant ersättning som utgått baserat på prestation/prestationskriterier avseende 2022, men som utbetalas under 2023.

3) Flerårig rörlig ersättning för den verkställande direktören tillämpas endast i form av aktierelaterade incitamentsprogram, samt redovisas endast i den mån tilldelning har skett av prestationsaktier under 2022 (i den mening som anges i kolumnen "Information för 2022" – "Under året" – "Tilldelade prestationsaktier" i tabellen "Aktierelaterade incitamentsprogram: verkställande direktören" nedan).

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

5) Håkan Lundstedt är också styrelseledamot i bolaget.

6) Cirka 3,20 MSEK avser rörlig kontant ersättning som utgått baserat på uppfyllande av i förhand definierade mål (för mer information hänvisas till tabellen "Verkställande direktörens prestation under 2022: rörlig kontanter ersättning" nedan) och cirka 0,80 MSEK avser rörlig kontant ersättning som utgått p.g.a. styrelsens beslut att ge varje medlem i bolagets koncernledning en rörlig kontant ersättning motsvarande 50 procent av det maximala möjliga utfallet för individen (för mer information hänvisas till avsnittet "Bolagets ersättningsriktlinjer" – "Avvikelser från ersättningsriktlinjerna" ovan).

Aktierelaterade incitamentsprogram

Synsam hade under 2022 ett utestående långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram: LTIP 2022. Inga aktierelaterade incitamentsprogram avslutades under året.

Vid årsstämman 2022 beslutades om att inrätta LTIP 2022, ett aktierelaterat incitamentsprogram riktat till ledande befattningshavare och andra utvalda nyckelpersoner i Synsam-koncernen. LTIP 2022 omfattar cirka 80 deltagare, fördelade på tre kategorier: en kategori bestående av medlemmar i bolagets koncernledning, en kategori bestående av utvalda nyckelpersoner med omfattande ansvar inom viktiga områden/funktioner eller som annars har betydande påverkan på Synsam-koncernens tillväxt eller lönsamhet och en kategori bestående av övriga utvalda nyckelpersoner som har påverkan på Synsam-koncernens framgång. Bakgrunden till uppdelningen på olika kategorier är att deltagarnas rätt till tilldelning av prestationsaktier inom ramen för LTIP 2022 har differentierats med hänvisning till bland annat ställning, ansvar och arbetsprestation. Det övergripande syftet med LTIP 2022 är att, genom att ge deltagarna möjlighet att bygga upp ett aktieäggande i Synsam, skapa förutsättningar för att rekrytera och behålla kompetent personal i Synsam-koncernen, öka motivationen hos personalen samt uppnå ökad intressegemenskap mellan de anställda och bolagets aktieägare.

En förutsättning för att få delta i LTIP 2022 var att de som erbjöds deltagande gjorde egna investeringar i aktier i Synsam och/eller att de sedan tidigare innehade aktier i Synsam (s.k. "investeringsaktier"), och att investeringsaktierna allokerades till LTIP 2022. Varje deltagare har vederlagsfritt tilldelats en s.k. prestationsaktierätt som i sin tur ger deltagaren en möjlighet att vederlagsfritt tilldelas ett antal aktier i Synsam (s.k. prestationsaktier) under andra kvartalet 2024, förutsatt att vissa villkor uppfylls. Om och i vilken utsträckning en deltagares prestationsaktierätt berättigar till tilldelning av prestationsaktier bestäms med utgångspunkt i

graden av uppfyllelse av på förhand fastställda prestationsvillkor. Därutöver förutsätter tilldelning av prestationsaktier till deltagaren att deltagaren behåller de investeringsaktier som allokerats till LTIP 2022 samt, med vissa specifika undantag, att deltagaren har varit fast anställd inom Synsam-koncernen tills utgången av andra kvartalet 2024.

Prestationsvillkoren under LTIP 2022 relaterar till på förhand fastställda mål avseende (1) organisk tillväxt, (2) justerad EBITDA respektive (3) relativ TSR-utveckling. Av det totala antalet prestationsaktier som kan komma att tilldelas är 40 procent beroende av måluppfyllelse avseende prestationsvillkor (1), 40 procent beroende av måluppfyllelse avseende prestationsvillkor (2) och 20 procent beroende av måluppfyllelse avseende prestationsvillkor (3). Mellan minimi- och maximinivån ska tilldelningen av prestationsaktier som är beroende av ett visst prestationsvillkor proportioneras linjärt. Såvitt avser prestationsvillkor (1) och (2) har målnivåer fastställts för räkenskapsåren 2022 respektive 2023, och viss måluppfyllelse för ett räkenskapsår ger rätt till tilldelning av prestationsaktier för aktuellt räkenskapsår även om miniminivån för tilldelning inte är uppnådd för det andra räkenskapsåret. Om utfallet mätt som ett genomsnitt under de två räkenskapsår som utgör mätperiod ger ett bättre utfall än årsvis mätning ska emellertid prestationsaktier tilldelas baserat på det genomsnittliga utfallet.

Såvitt avser prestationsvillkor (3) beräknas i stället måluppfyllelse baserat på relativ TSR-utveckling för Synsam, jämfört vissa fördefinierade jämförbara bolag, under hela intjänandeperioden (baserat på en jämförelse mellan volymviktade genomsnittliga betalkurser under perioden 2022-03-01–2022-03-31 och volymviktade genomsnittliga betalkurser under perioden 2024-03-01–2024-03-31; dock justerat för eventuella utdelningar under mätperioden).

Ytterligare information om utestående långsiktiga incitamentsprogram finns i not 5 i Synsams årsredovisning för 2022.

Aktierelaterade incitamentsprogram: verkställande direktören

		Information för 2022									
		Huvudsakliga villkor för incitamentsprogram				Ingående balans vid årets början		Under året		Utgående balans vid utgången av året	
Befattningshavarens namn och position	Program	Prestationsperiod	Datum för tilldelning av prestationsaktier ¹⁾	Tidpunkt för tilldelning av prestationsaktier ²⁾	Maximalt antal prestationsaktier ³⁾	Intjänade (men ej tilldelade) prestationsaktier ⁴⁾	Tilldelade prestationsaktier ⁵⁾	Intjänade (men ej tilldelade) prestationsaktier ⁴⁾	Tilldelade prestationsaktier ⁵⁾	Intjänade (men ej tilldelade) prestationsaktier ⁴⁾	Tilldelade prestationsaktier ⁵⁾
Håkan Lundstedt, VD ⁶⁾	LTIP 2022	2022-01-01–2024-03-31 ⁷⁾	2022-05-10	Q2 2024 ⁸⁾	64 059 ⁹⁾	0	0	8 327 ¹⁰⁾	0	8 327 ¹⁰⁾	0

1) Avser den dag då Synsams styrelse beslutade om att erbjuda befattningshavaren en möjlighet att tilldelas en prestationsaktierätt (under förutsättning att villkoren för deltagande i incitamentsprogrammet uppfylls).

2) Avser den tidpunkt då intjänade prestationsaktier tilldelas (överläts) till deltagare i incitamentsprogram.

3) Avser det högsta möjliga antal prestationsaktier som kan komma att tilldelas befattningshavaren inom ramen för incitamentsprogrammet (med reservation för omräkning).

4) Med "intjänade (men ej tilldelade) prestationsaktier" avses prestationsaktier som intjänats baserat på uppfyllande av prestationsvillkor, men vilka ännu inte tilldelats (överläts) till befattningshavare. Utöver uppfyllande av prestationsvillkor är en förutsättning för tilldelning (överlåtelse) av prestationsaktier att den verkställande direktören tills utgången av intjänandeperioden (i) behåller de investeringsaktier som allokerats till LTIP 2022 samt (ii) med vissa specifika undantag, fortsatt är verkställande direktör i Synsam.

5) Med "tilldelade prestationsaktier" avses prestationsaktier som tilldelats (överläts) till befattningshavare.

6) Håkan Lundstedt är också styrelseledamot i bolaget.

7) Prestationsvillkoren under LTIP 2022 relaterar till på förhand fastställda mål avseende (1) organisk tillväxt, (2) justerad EBITDA respektive (3) relativ TSR-utveckling. Såvitt avser prestationsvillkoren (1) och (2) har målnivåer fastställts för räkenskapsåren 2022 respektive 2023. Såvitt avser prestationsvillkor (3) beräknas relativ TSR-utveckling baserat på en jämförelse mellan volymviktade genomsnittliga betalkurser under perioden 2022-03-01–2022-03-31 och volymviktade genomsnittliga betalkurser under perioden 2024-03-01–2024-03-31 (justerat för eventuella utdelningar under mätperioden).

8) Tilldelning av intjänade prestationsaktier kommer att ske efter utgången av intjänandeperioden, som löper ut den dag under det andra kvartalet 2024 då Synsam offentliggör sin delårsrapport för det första kvartalet 2024.

9) Maximalt antal prestationsaktier som kan komma att tilldelas den verkställande direktören har omräknats med anledning av den kontanta utdelning som beslutades vid årsstämman 2022. Det maximala antalet prestationsaktier uppgick före omräkningen till 62 451, och ökade med 1 608 aktier – till 64 059 aktier – med anledning av omräkningen.

10) Efter omräkning med anledning av den kontanta utdelning som beslutades vid årsstämman 2022.

Verkställande direktörens prestation under 2022: aktiebaserad ersättning

Programmets namn	Beskrivning av prestationskriterier avseende 2022	Relativ viktning av prestationskriterier (%)	Uppmätt prestation (%)	Faktiskt ersättningsutfall (MSEK)
LTIP 2022	Organisk tillväxt, % (för koncernen, årlig) Organisk tillväxt i egna butiker: Tillväxt i nettoomsättning justerat för nettoeffekt av förvärv, valuta, franchisebutiker och jämförelsestörande poster som påverkat nettoomsättningen.	40	65	0,33 ¹⁾
	Justerad EBITDA (för koncernen, årlig) EBITDA justerad för jämförelsestörande poster.	40	0	0,00
	Relativ TSR-utveckling Relativ totalavkastning (Eng. <i>Total Shareholder Return</i>) ("TSR") för Synsams aktieägare jämfört med TSR för aktieägare i fördefinierade jämförbara bolag ²⁾ , där TSR-utveckling beräknas baserat på en jämförelse mellan volymviktade genomsnittliga betalkurser under perioden 2022-03-01–2022-03-31 och volymviktade genomsnittliga betalkurser under perioden 2024-03-01–2024-03-31 (justerat för eventuella utdelningar under mätperioden).	20	Fastställs under andra kvartalet 2024	Fastställs under andra kvartalet 2024

1) Baserat på aktiens marknadspris per balansdagen den 31 december 2022 (stängningskursen den 30 december 2022, d.v.s. SEK 39,52) multiplicerat med antalet intjänade (men ej tilldelade) prestationsaktier per balansdagen (8 327 aktier, efter omräkning med anledning av den kontanta utdelning som beslutades vid årsstämman 2022). Tilldelning av intjänade prestationsaktier kommer att ske under andra kvartalet 2024, efter utgången av intjänandeperioden (förutsatt att övriga villkor för tilldelning uppfylls). Värdet per balansdagen den 31 december 2022 ska inte likställas med årets kostnad för Synsam som presenteras i årsredovisningen för 2022.

2) Fördefinierade jämförbara bolag: EssilorLuxottica, Fielmann, Mister Spex, National Vision, Warby Parker, Clas Ohlson, Mekonomen, Axfood, Byggmax och Hoya.

Rörlig kontantersättning till den verkställande direktören under 2022

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 2022: rörlig kontantersättning

Beskrivning av prestationskriterier avseende 2022	Relativ viktning av prestationskriterier (%)	Uppmätt prestation (%)	Faktiskt ersättningsutfall (MSEK)
Organisk tillväxt, % (för koncernen, årlig) Organisk tillväxt i egna butiker: Tillväxt i nettoomsättning justerat för nettoeffekt av förvärv, valuta, franchisebutiker och jämförelsestörande poster som påverkat nettoomsättningen.	20	0	0,00
EBITDA (för koncernen, årlig)	40	0	0,00
Operativa mål kopplade till viktiga projekt (årlig)	40	100	3,20

Ersättning till verkställande direktören jämfört med bolagets resultat och ersättning till övriga anställda under 2022¹⁾

	2021 (MSEK)	2022 (MSEK)
Total ersättning Håkan Lundstedt, VD ²⁾	19,11	14,92 ³⁾
Justerad EBITDA (för koncernen)	1 274	1 217
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda ⁴⁾	0,43	0,42

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) Total ersättning så som den anges i kolumnen "Total ersättning (MSEK)" i tabellen "Total ersättning till den verkställande direktören under 2022" ovan.

4) 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 godkändes slutligt, samt utbetalades, under första kvartalet 2023.

Stockholm i mars 2023

Synsam AB (publ)

Styrelsen