

Ersättningsrapport för Christian Berner Tech Trade AB 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Christian Berner Tech Trade AB som antogs på årsstämman 2022 samt hur de tillämpades under räkenskapsåret 2022. Riktlinjerna återfinns på bolagets hemsida www.christianberner.com. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavare i årsredovisningen för 2022. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022.

Denna rapport omfattar inte styrelsearvoden. Dessa redovisas i not Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavare i årsredovisningen för 2022 och beslutas årligen av årsstämman.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt VD-ord i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelse

En förutsättning för en framgångsrik implementering 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. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt bolagets riktlinjer för ersättning ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Rörlig lön ska utgå kontant. Rörlig lön ska motsvara maximalt 25 procent av den fasta årslönen för verkställande direktör. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella, såväl som individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen rörlig ersättning har enligt avtal krävts tillbaka. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.christianberner.com

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (kKr)

Befattningshavare	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig			
VD	3 136	31	-	-	895	4 071	100 / 0

Not: Byte av verkställande direktören har under året 2022 medfört att rollen innehafts av två olika personer. Presenterade data är totala ersättning för positionen som verkställande direktör.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har teckningsoptionsprogram riktat till nyckelpersoner i bolaget. Premien bestäms till marknadspris med hjälp av Black & Scholes. Mer information finns på www.christianberner.com

Tabell 2 – Verkställande direktörens andel i utestående teckningsoptionsprogram

	Antal optioner	Totalt antal optioner	Optionspris	Teckningskurs	Teckningstid	Antal aktier tecknade
Optionsprogram 2022/2025	80 000	275 000	2,12	34,03	September 2025	E/T

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 bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestations-kriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats.

Tabell 3 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsårets rörlig kontanterersättning

Då Verkställande direktören tillträtt tjänsten våren 2022 har ingen prestationsbunden ersättning utgått under året.

Verkställande direktörens aktuella prestationsbaserade ersättning framgår nedan:

Befattningshavare	Beskrivning av kriterier hänförliga ersättningskompensation	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation (a) och faktiskt tilldelning/ersättningsutfall (b)
VD	Resultat	100%	- / -

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (kKr)

Årlig förändring	RR 2018 vs 2017	RR 2019 vs 2018	RR 2020 vs 2019	RR 2021 vs 2020	RR 2022 vs 2021
Ersättning till VD	923 (32,5%)	-558 (-14,8%)	+318 (9,9%)	280 (7,9%)	-923 (-24%)
Koncernens nettoomsättning	167 968 (37,4%)	87 175 (14,1%)	-9 581 (-1,4%)	48 040 (6,9%)	98 791 (13,3%)
Koncernens rörelseresultat	30 312 (141,2%)	1 306 (2,5%)	-10 918 (-20,6%)	-11 282 (-26,8%)	9 623 (31,2%)
Genomsnittlig utveckling ersättning baserat på heltid heltidsanställda i koncernen	3,5%	5,2%	-3,8%	0,7%	1,5%