

# Ersättningsrapport

# VBG Group AB (publ)

## Ersättningsrapport för räkenskapsåret 2020

### Inledning

Denna ersättningsrapport innehåller en beskrivning av hur VBG Group ABs (publ) ("VBG Group") riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ("Riktlinjerna") antagna av årsstämman 2020 har implementerats under året. Ersättningsrapporten innehåller även information om ersättningen till VBG Groups Vd och vice Vd samt en översiktlig redogörelse av VBG Groups utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram beslutade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 6 på sidorna 83–84 i VBG Groups årsredovisning för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 107 i årsredovisningen för 2020. Information enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not 6 på sidorna 83–84 i årsredovisningen för 2020. Information om VBG Groups resultat och utveckling under 2020 finns i förvaltningsberättelsen på sidorna 46–62 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna ersättningsrapport. Sådan ersättning beslutas av årsstämman och information om styrelsens ersättning finns i not 6 på sidorna 83–84 i årsredovisningen för 2020.

### VBG Groups tillämpning av Riktlinjerna

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av VBG Groups affärs- och hållbarhetsstrategi är att VBG Group kan rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Det är därför nödvändigt för VBG Group att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig ersättning. Riktlinjerna bidrar till VBG Groups affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom att ge bolaget möjlighet att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig ersättning.

Enligt Riktlinjerna ska VBG Groups ersättningssystem vara marknadsmässigt och konkurrenskraftigt. Ersättning får utbetalas i fast kontantlön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Kriterierna som ligger till grund för utbetalning av rörlig ersättning ska fastställas årligen av styrelsen i syfte att säkerställa att kriterierna ligger i linje med VBG Groups aktuella affärsstrategi och resultatmål. Kriterierna kan vara individuella eller gemensamma, finansiella eller icke-finansiella och ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar VBG Groups affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen, vilket innebär att kriterierna ska ha en tydlig koppling till bolagets affärsstrategi och målsättningar. Riktlinjerna finns på sidorna 61 i årsredovisningen för 2020.

Den totala ersättningen till Vd och vice Vd har under 2020 följt Riktlinjerna. Inga avsteg har gjorts från Riktlinjerna och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt Riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns redogörelse av om VBG Group följt Riktlinjerna finns på bolagets webbplats, [www.vbggroup.com](http://www.vbggroup.com).

Utöver ersättning som omfattas av Riktlinjerna beslutade årsstämman 2018 att införa ett teckningsoptionsbaserat incitamentsprogram. Ytterligare information om incitamentsprogrammet finns under rubriken "Aktierelaterad ersättning till ledande befattningshavare" nedan.

### Ersättning till VBG Groups Vd och vice Vd

Tabellen nedan visar ersättningen till VBG Groups Vd och vice Vd under 2020. Varken VBG Groups Vd eller vice Vd har under 2020 erhållit ersättning i aktier.

### Aktierelaterad ersättning till ledande befattningshavare

VBG Group har ett utestående teckningsoptionsbaserat incitamentsprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom koncernen ("LTI 2018"). Incitamentsprogrammet beslutades av årsstämman 2018. Priset för teckningsoptionerna inom LTI 2018 motsvarande ett beräknat marknadsvärde för teckningsoptionerna vid tiden för tilldelning med tillämpning av Black & Scholes värderingsmodell beräknat av ett oberoende värderingsinstitut (SEB AB). Varje teckningsoption berättigar till teckning av en ny aktie av serie B i VBG Group till och med den 20 maj 2022 under särskilt angivna teckningsperioder under 2021 och 2022.

Teckningsoptionerna berättigar till teckning av aktier i VBG Group till en teckningskurs motsvarande 120 procent av den för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm noterade volymvägda genomsnittliga betalkursen under en period om 10 handelsdagar räknat från och med dagen efter det att styrelsen riktade erbjudandet om att förvärva teckningsoptionerna till de ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner som omfattas av LTI 2018. Varje förvärvat teckningsoption, upp till det antal teckningsoptioner som varje deltagare var garanterad att få förvärva, ger rätt till en subvention som motsvarar 120 procent av priset för teckningsoptionerna under förutsättning att vissa villkor är uppfyllda. Subventionen betalas ut av VBG Group till deltagarna vid två tillfällen och till lika delar (1/2) efter halva tiden av programmet respektive efter tre år.

VBG Groups Vd Anders Birgersson har förvärvat 20 000 teckningsoptioner i LTI 2018 och VBG Groups vice Vd Anders Erkén har förvärvat 15 000 teckningsoptioner i LTI 2018.

Inget aktierelaterat incitamentsprogram har avslutats under 2020 och villkoren för LTI 2018 har inte ändrats.

### Tillämpning av kriterierna för utbetalning av rörlig ersättning

Kriterierna för utbetalning av rörlig ersättning är utformade för att främja VBG Groups affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen. Kriterierna har därför en tydlig koppling till bolagets affärsstrategi och målsättningar.

Nedan tabell visar VBG Groups tillämpning av kriterierna för utbetalning av rörlig ersättning under 2020.

### Ersättning till ledande befattningshavare och bolagets resultat med mera

Nedan följer en översikt av ersättningen till VBG Groups Vd och vice Vd, av VBG Groups resultat och av den genomsnittliga ersättningen i måttenheten heltidsekvivalenter för VBG Groups andra anställda.

**Ersättning till VBG Groups Vd och vice Vd under 2020**

TSEK	Fast kontantlön	Rörlig ersättning	Pensions- förmåner	Övriga förmåner	Total ersättning under 2020	Andel fast ersättning	Andel rörlig ersättning
Namn och befattning							
Anders Birgersson, Vd	3 960	970	1 366	104	6 400	62%	38%
Anders Erkén, vice Vd <sup>1)</sup>	2 753	991	857	92	4 693	59%	41%

1) All ersättning till vice VD är utbetald från VBG Group Truck Equipment AB

**Tillämpning av kriterierna för utbetalning av rörlig ersättning under 2020**

TSEK	Kriterier	Relativ viktning av kriterierna	a) Bedömt kriterium b) Maximal ersättning c) Utbetald ersättning
Anders Birgersson, Vd	Del a: Baserat på EBIT-marginalen exklusive preliminära kostnader för incentiveprogram för aktuellt år för VBG Group	50 %	a) 12,7% b) 954 c) 858
	Del b: Baserat på vinst per aktie.	50 %	a) 11,98 b) 954 c) 935
Anders Erkén, vice Vd	Del a/b/c: Baserat på EBITA-marginalen exklusive preliminära kostnader för incentiveprogram för aktuellt år för divisionerna Truck & Trailer Equipment och Ringfeder Power Transmission.	76 %	a) 18,2% b) 1 008 c) 849
	Del b: Baserat på vinst per aktie.	24 %	a) 11,98 b) 318 c) 312

**Ersättning till ledande befattningshavare och bolagets resultat med mera**

TSEK	2020
Namn och befattning	
Total ersättning till Vd	6 400
Total ersättning till vice Vd	4 693
VBG Groups resultat	226 719
Genomsnittlig ersättning i heltidsekvivalenter för VBG Groups övriga anställda	414

2020 blir det första referensåret och därför presenteras inga årsvisa förändringar. Kommande år kommer att läggas till i tabellen ovan så att den årliga förändringen för de senaste fem åren kommer att framgå.