



Readly

Ersättningsrapport 2022



Ersättningsrapport

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för koncernen, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under 2022. Vidare presenteras detaljer om ersättning till koncernens vd Mats Brandt samt koncernens tidigare vd¹ Maria Hedengren (vars anställning upphörde 2022-01-31), samt tidigare styrelseledamoten Alexandra Whelan² då denne innehar aktierelaterad ersättning. 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 7 (Ersättningar till anställda m.m.) på sidorna 87–90 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 57 i årsredovisningen för 2022.

Utöver det som nämns ovan omfattas inte styrelsens ersättning av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och presenteras i not 7, (Ersättningar till anställda m.m.) på sidan 88 i årsredovisningen 2022.

Utveckling under året

Den verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 10 i årsredovisningen 2022.

Koncernens riktlinjer för ersättning: omfattning, syfte och avvikelser

För att Readly framgångsrikt ska kunna genomföra koncernens affärsstrategi och tillgodose dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, krävs förutsättningar för att behålla och rekrytera kompetenta och engagerade ledande befattningshavare. Riktlinjerna för ersättning, vilka antogs på bolagsstämman den 10 maj 2022, ska stimulera ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen i sin helhet samt höja motivationen

för de ledande befattningshavarna, samt öka samhörigheten inom koncernen. Riktlinjerna syftar dessutom till att uppnå ökad intressegemenskap mellan ledande befattningshavare och aktieägare i moderbolaget. Vidare ska riktlinjerna bidra till god etik och företagskultur.

För att uppnå koncernens affärsstrategi krävs att den sammanlagda årliga ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad.

Enligt riktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare bestå av följande komponenter: fast kontantlön, eventuell rörlig kontanterersättning, övriga sedvanliga förmåner inklusive pension. Den sammanlagda årliga kontanta ersättningen, inklusive pensionsförmåner, ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och ta hänsyn till individens ansvar, kompetens, kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Både fast och rörlig ersättning ska vara relaterad till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den fasta kontanterersättningen ska revideras årsvis.

Den rörliga ersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till konkret uppsatta mål med utgångspunkt i koncernens affärsstrategi och den långsiktiga affärsplanen som godkänts av styrelsen. Målen kan inkludera aktiekursrelaterade eller finansiella mål, på koncern- eller enhetsnivå, operativa mål samt mål för hållbarhet och socialt ansvar, medarbetarengagemang eller kundnöjdhet. Bolaget har fastställt finansiella mål och KPI:er utifrån strategiska och affärskritiska initiativ och projekt som säkerställer uppfyllnad i enlighet med affärsplan och affärsstrategi för en hållbar fortsatt verksamhet. Den rörliga ersättningen ska även utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan befattningshavaren och aktieägare i moderbolaget för att bidra till koncernens långsiktiga

1) Maria Hedengren, vd och koncernchef, avgick den 31 januari 2022 och ersattes av vd Mats Brandt.

2) Alexandra Whelan avgick från styrelsen i samband med årsstämman 2022, och satt således i styrelsen fram till 2022-05-10.

intressen. Inga avvikelser eller undantag från riktlinjerna har beslutats under 2022. Ingen ersättning har heller återbetalats under året. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <http://corporate.readly.com/sv/>.

Personaloptionsprogrammet är uppbyggt för att ge långsiktiga incitament för nyckelpersoner i koncernen (inklusive företagsledningen) att leverera långsiktigt aktieägarvärde. Genom planen tilldelas deltagarna optioner som endast intjänas under bestämda perioder över löptiden. Tilldelade men ännu ej intjänade optioner kan endast tilldelas om deltagarna har kvar anställningen under hela löptiden. Optionerna tilldelas vederlagsfritt och berättigar inte till utdelning eller rösträtt. Samtliga befintliga optioner innan septemeber 2020 ger rätten att teckna 5 aktier per option, vilket beror på den aktiesplit 1:5 som genomfördes strax före börsintroduktionen. Verkligt värde på tilldelningsdagen beräknas med hjälp av Black-Scholes värderingsmodell.

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 prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar. För räkenskapsåret 2022 har verkställande direktörens prestationskriterier fördelats mellan intäkter (25 procent), LTV/CAC (25 procent Antal Fullt betalade premuneranter (FPS) (25 procent justerad EBITDA (25 procent För räkenskapsåret 2022 uppgår reserverad kostnadsförd rörlig ersättning för verkställande direktören till 0,8 MSEK.

Ersättning 2022

TSEK	Fast ersättning	Övriga förmåner	Rörlig ersättning (0-1 år)	Rörlig ersättning (över 1 år)	Pensionskostnad ¹	Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning, %
Mats Brandt ² (vd och koncernchef)	4 099	–	834	–	352	5 285	84,2 (fast)/15,8 (rörlig)
Maria Hedengren ³ (vd och koncernchef)	2 244	72	–	–	590	2 906	100 (fast)
Alexandra Whelan ⁴ (styrelseledamot)	115	–	–	–	–	115	100 (fast)

1) Intjänad pension för vd bedöms till sin helhet bestå av fast ersättning

2) Rörlig ersättning till vd Mats Brandt består av reserverad kostnadsförd bonus för räkenskapsåret 2022.

3) Övriga förmåner består till sin helhet av hyra för parkeringsplats.

4) Fast ersättning till tidigare styrelseledamot Alexandra Whelan består av ordinarie styrelsearvode uppgående till 104 TSEK samt utskottsarvode uppgående till 11 TSEK för perioden fram till Årsstämman 2022, 10 maj 2022. Samtliga ersättningar till styrelsen har antagits på årsstämman 11 maj 2021.

Aktierelaterade ersättningar

TSEK	Tilldelnings- tidpunkt	Intjänande- tidpunkt	Sista inlösen - tidpunkt	Inlösen- period	Lösen- pris	Optioner tilldelade i början av året	Optioner intjänade i början av året	Optioner tilldelade	Optioner intjänade	Aktie- optioner tilldelade men ej intjänade
Mats Brandt ² (vd och koncernchef)	2022-06-13	2022-06-13– 2025-06-30	2025-12-15	2025-07-01– 2025-12-15	14,95	150 000	–	–	25 000	125 000
Maria Hedengren (vd och koncernchef)	2021-06-07	2021-06-07– 2024-06-30	2024-12-15	2024-07-01– 2024-12-15	53,49	55 000	9 167	–	18 333	27 500
Alexandra Whelan ^{1,3} (styrelseledamot)	2019-05-02	2019-12-31– 2020-12-31	2023-04-30	2022-04-30– 2023-04-30	32,80	–	45 000	–	–	–

1) Efter genomförd aktiesplit 1:5 under 2020 berättigar samtliga tilldelade optioner rätten att teckna 5 aktier.
2) Optioner tilldelade vd avser intjänade teckningsoptioner under perioden.
3) Optioner tilldelade styrelseledamot inkluderas i personaloptionsprogrammet enligt nedan.

Årlig förändring

TSEK	RÅ-4 vs RÅ-5	RÅ-3 vs RÅ-4	RÅ-2 vs RÅ-3 ¹	RÅ-1 vs RÅ-2	RÅ0 vs RÅ-1	RÅ 2022
Verkställande direktör	72	2 790	-1 078	-159	2 379	5 285
Förändring (%)	3,9 ³	145,3 ²	-22,9	-4,4	81,9 ⁵	
Styrelseledamot Alexandra Whelan	–	2 149 ⁴	-1 374	-500	-160	115
Förändring (%)	–	–	-63,9	-64,5	-58,3	
Koncernens EBITDA	-37 249	-33 866	-45 251	-17 504	109 028	-88 345
Förändring (%)	58,7	33,6	33,6	9,7	-55,2	
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda	-11	21	70	-18	-15	768
Förändring (%)	-1,6	3,0	9,7	-2,3	-2,0	

1) Readly noterades på Nasdaq Stockholm 17 september 2020, varvid jämförelsen mot tidigare år då bolaget ej var noterat blir något missvisande.
2) Ökningen av ersättning till vd 2019 härrör främst till avgångsvederlag för tidigare vd. Maria Hedengren ersatte Jörgen Gullbrandsson som vd i april 2019.
3) Jörgen Gullbrandsson ersatte Per Hellberg som vd i mars 2018.
4) Ersättning till styrelseledamot Alexandra Whelan 2019 avser även fakturerad ersättning för dennes fackliga expertis i egenskap av konsult.
5) Ökningen av ersättning till vd 2022 beror på avgångsvederlag till tidigare vd, Maria Hedengren samt konsultarvode till nuvarande vd Mats Brandt innan han blev permanent vd den 20 maj 2022.