

## Ersättningsrapport 2020

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur AB Hexatronics riktlinjer för ersättning till koncernledningen ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under 2020.

Rapporten innehåller även information om ersättning till Hexatronic AB:s verkställande direktör och vice verkställande direktör samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ i årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 10 på sidorna 80-83 i bolagets årsredovisning för 2020 ("årsredovisningen 2020"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52-57 i årsredovisningen 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidorna 80-83 i årsredovisningen 2020.

### Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2020.

### Översikt över tillämpningen av Ersättningsriktlinjerna under 2020

Ersättningsriktlinjerna avser att säkerställa att Hexatronic-koncernen kan attrahera och behålla kvalificerade medarbetare för att därigenom bidra till affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Ersättning till medlem i koncernledningen ska utformas efter marknadsmässiga villkor och samtidigt stödja aktieägarintresset. Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, som syftar till att främja Hexatronic-koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Den totala ersättningen till medlem i koncernledningen ska kunna bestå av följande komponenter: fast ersättning, rörlig ersättning, aktie- och aktiekursbaserade incitamentsprogram, pension, samt övriga förmåner. Dessa komponenter ska skapa en balanserad ersättning som återspeglar såväl individuell prestation och ansvar som Hexatronic-koncernens övergripande resultat. På årsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – beslutas om andra ersättningar, exempelvis Hexatronics långsiktiga prestationsbaserade aktiesparprogram ("LTIP 2019").

Ersättningsriktlinjerna finns på sidorna 40-43 i årsredovisningen 2020. Bolaget har under 2020 följt Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2020.

Inga avsteg har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://group.hexatronic.com>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa Hexatronics långsiktiga prestationsbaserade aktiesparprogram ("LTIP") samt långsiktiga teckningsoptionsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

### **Totalersättning till VD och vice VD under 2020 (TSEK)**

Tabellen nedan redovisar den totala ersättningen som intjänats av Hexatronic AB:s VD och vice VD under 2020<sup>1</sup>.

| Total ersättning        | Fast ersättning |                       | Rörlig ersättning |          | Extraordinära poster | Pensionskostnader | Total ersättning | Andelen fast resp. rörlig ersättning |
|-------------------------|-----------------|-----------------------|-------------------|----------|----------------------|-------------------|------------------|--------------------------------------|
|                         | Grundlön        | Förmåner <sup>2</sup> | Ettårig           | Flerårig |                      |                   |                  |                                      |
| Henrik Larsson Lyon, VD | 3 349           | 118                   | 1 443             | -        | -                    | 942               | 5 852            | 71 %/29 %                            |
| Martin Åberg, vVD       | 2 153           | 13                    | 474               | -        | -                    | 592               | 3 232            | 82 %/18 %                            |
| <b>Totalt</b>           | <b>5 502</b>    | <b>131</b>            | <b>1 917</b>      | <b>0</b> | <b>0</b>             | <b>1 534</b>      | <b>9 084</b>     |                                      |

<sup>1</sup> Avser kostnadsförda ersättningar som redovisats under räkenskapsåret där utbetalning kan ha gjorts eller inte under räkenskapsåret.

<sup>2</sup> Andra förmåner består av semesterersättning, bil- och reserelaterade förmåner och försäkringar.

### Aktiebaserad ersättning

#### **Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram**

Bolaget infört ett långsiktigt prestationsbaserat aktiesparprogram (LTIP) för ett fåtal svenska anställda i ledande befattning. Under förutsättning att den anställde har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier), har den anställde tilldelats 4-6 prestationsaktierätter per sparaktie. Inom ramen för detta program har VD investerat i 10 000 sparaktier och följaktligen kan maximalt 60 000 prestationsaktierätter erhållas. Vice VD har investerat i 4 411 sparaktier och följaktligen kan maximalt 26 466 prestationsaktierätter erhållas. Prestationsaktierätterna har tilldelats vederlagsfritt och är föremål för en treårig intjänandeperiod samt förutsätter fortsatt anställning. Intjänande av prestationsaktier förutsätter även uppfyllelse av prestationsvillkor – vinst per aktie efter utspädning per räkenskapsår 2019-2021 för koncernen (relativ viktning 33 %), nettoomsättningstillväxt per räkenskapsår 2019-2021 för koncernen (relativ viktning 34 %) och EBITA-marginal per räkenskapsår 2019-2021 för koncernen (relativ viktning 33 %).

Bolaget har tre pågående teckningsoptionsprogram (2018/2021, 2019/2022 och 2020/2023) för anställda både i Sverige och utomlands. För anställda i Sverige har en marknadsmässig teckningsoptionspremie erlagts värderad enligt Black & Scholes värderingsmodell. Intjänande av teckningsoptionerna förutsätter ej fortsatt anställning.

Anställda utomlands har erhållit teckningsoptionen vederlagsfritt. Intjänande av teckningsoptionerna förutsätter fortsatt anställning under aktuell treårsperiod.

För mer information om ovanstående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram, se sidan 95 i årsredovisningen 2020.

## Aktiesparprogram (VD)<sup>1</sup>

| Information för rapporterade räkenskapsåret |                   |                       |                      |                            |                              |                 |            |  |                                      |  |        |
|---|-------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|------------------------------|-----------------|------------|--|--------------------------------------|--|--------|
| Huvudsakliga villkor                        |                   |                       |                      |                            |                              | Ingående balans | Under året | Utgående balans                              |                                      |  |        |
| Programmets namn                            | Prestationsperiod | Datum för tilldelning | Datum för intjänande | Utgång av inläsningsperiod | Aktierätter vid årets början | Tilldelade      | Förfallna  | Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång | Varav föremål för prestationsvillkor | Varav föremål för tjänstgöringsvillkor |        |
| Henrik Larsson Lyon, VD                     | LTIP 2019         | 2019-2021             | 2019-05-17           | 2022-05-17                 | 2022-05-17                   | 46 640          | 0          | -6 120                                       | 40 520                               | 20 000                                 | 40 520 |

## Aktiesparprogram (vVD)<sup>2</sup>

| Information för rapporterade räkenskapsåret |                   |                       |                      |                            |                              |                 |            |  |                                      |  |        |
|---|-------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|------------------------------|-----------------|------------|--|--------------------------------------|--|--------|
| Huvudsakliga villkor                        |                   |                       |                      |                            |                              | Ingående balans | Under året | Utgående balans                              |                                      |  |        |
| Programmets namn                            | Prestationsperiod | Datum för tilldelning | Datum för intjänande | Utgång av inläsningsperiod | Aktierätter vid årets början | Tilldelade      | Förfallna  | Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång | Varav föremål för prestationsvillkor | Varav föremål för tjänstgöringsvillkor |        |
| Martin Åberg, vVD                           | LTIP 2019         | 2019-2021             | 2019-05-15           | 2022-05-15                 | 2022-05-15                   | 20 573          | 0          | -2 700                                       | 17 873                               | 8 822                                  | 17 873 |

<sup>1</sup> För VD förföll 13 360 aktierätter under 2019.

<sup>2</sup> För vVD förföll 5 893 aktierätter under 2019.

### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VD:s och vVD:s 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 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar till kvalitativ verksamhetsutveckling av bolaget.

### **VD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning**

| Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestationskriterier | a) uppmätt prestation och<br>b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall |
|---|--|---|
| Koncernens EBITA 2020   | 75%                                      | a) 100%<br>b) 1 237 KSEK  |
| Henrik Larsson Lyon, VD   |  |   |
| Kvalitativa verksamhetsrelaterade mål                           | 25%                                      | a) 50%<br>b) 206 KSEK   |

### **vVD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning**

| Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestationskriterier | a) uppmätt prestation och<br>b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall |
|---|--|---|
| Koncernens EBITA 2020   | 65%                                      | a) 100%<br>b) 393 KSEK  |
| Martin Åberg, vVD   |  |   |
| Proximion AB:s EBITA 2020                                       | 15%                                      | a) 10%<br>b) 9 KSEK   |
| Kvalitativa verksamhetsrelaterade mål                           | 20%                                      | a) 60%<br>b) 72 KSEK  |

### **VD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning**

| Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestationskriterier | a) uppmätt prestation och<br>b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall <sup>1</sup> |
|---|--|--|
| Vinst per aktie efter utspädning                                | 33%                                      | a) 100%<br>b) 504 KSEK   |
| Henrik Larsson Lyon, VD   |  |  |
| Nettoomsättningstillväxt  | 34%                                      | a) 10%<br>b) 52 KSEK   |
| Koncernens EBITA-marginal                                       | 33%                                      | a) 80%<br>b) 504 KSEK  |

### **vVD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning**

| Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestationskriterier | a) uppmätt prestation och<br>b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall <sup>2</sup> |
|---|--|--|
| Vinst per aktie efter utspädning                                | 33%                                      | a) 100%<br>b) 222 KSEK   |
| Martin Åberg, vVD   |  |  |
| Nettoomsättningstillväxt  | 34%                                      | a) 10%<br>b) 23 KSEK   |
| Koncernens EBITA-marginal                                       | 33%                                      | a) 80%<br>b) 222 KSEK  |

<sup>1</sup> Avser ersättning till VD om totalt 1 060 KSEK vilket utgörs av intjänade prestationsvillkor under räkenskapsåret (13 380 aktier) multiplicerat med Hexatronic aktiekurs per 31 december 2020 (76,40 SEK). Dessa aktier är fortfarande föremål för tjänstgöringsvillkor.

<sup>2</sup> Avser ersättning till vVD om totalt 468 KSEK vilket utgörs av intjänade prestationsvillkor under räkenskapsåret (6 122 aktier) multiplicerat med Hexatronic aktiekurs per 31 december 2020 (76,40 SEK). Dessa aktier är fortfarande föremål för tjänstgöringsvillkor.

### **Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat**

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat 2020 blir det första referensåret och därför presenteras inga årsvisa förändringar. Kommande år kommer att läggas till så att den årliga förändringen för de senaste fem åren kommer att framgå.