

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur AB Hexatronics riktlinjer för ersättning till koncernledningen ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2021, tillämpades under 2021.

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 i bolagets årsredovisning för 2021 ("årsredovisningen 2021"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 i årsredovisningen 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse (VD har ordet) i årsredovisningen 2021.

Översikt över tillämpningen av Ersättningsriktlinjerna under 2021

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.

Ersättningsriktlinjerna finns i förvaltningsberättelsen i årsredovisningen 2021. Bolaget har under 2021 följt Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2021.

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 2021 (MSEK)

Tabellen nedan redovisar den totala ersättningen som intjänats av Hexatronic AB:s VD och vice VD under 2021¹.

Totalersättning till VD och vVD under 2021 (MSEK)

Total ersättning	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Aktierelaterad ersättning	Extraordinära poster	Pensionskostnader	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Förmåner ²	Ettårig	Flerårig					
Henrik Larsson Lyon, VD	3,8	0,1	1,9	-	1,3	-	1,1	8,2	55 %/45 %
Martin Åberg, vVD	2,6	0,1	0,7	-	0,6	-	0,7	4,7	67 %/33 %
Totalt	6,4	0,2	2,6	0,0	1,9	0	1,8	12,9	

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

² Andra förmåner består av semesterersättning, bil- och reserelaterade förmåner och försäkringar.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget infört två långsiktiga prestationsbaserade 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 dessa program har VD investerat i 14 928 sparaktier och följaktligen kan maximalt 89 568 prestationsaktierätter erhållas. Vice VD har investerat i 7 121 sparaktier och följaktligen kan maximalt 42 726 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 2019-2023 för koncernen (relativ viktning 33 %), nettoomsättningstillväxt per räkenskapsår 2019-2023 för koncernen (relativ viktning 34 %) och EBITA-marginal per räkenskapsår 2019-2023 för koncernen (relativ viktning 33 %).

Bolaget har tre pågående teckningsoptionsprogram (2019/2022, 2020/2023, 2021/2024) 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 not 28 i årsredovisningen 2021.

Aktiesparprogram (VD)

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	40 520	0	0	40 520	0	40 520	
	LTIP 2021	2021-2023	2021-08-17	2023-06-30	2023-06-30	0	29 568	0	29 568	19 712	29 568	

Aktiesparprogram (vVD)

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	17 873	0	0	17 873	0	17 873	
	LTIP 2021	2021-2023	2021-08-17	2023-06-30	2023-06-30	0	16 260	0	16 260	10 840	16 260	

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 2021 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 b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Henrik Larsson Lyon, VD	Koncernens EBITA 2021	75% a) 100% b) 1,4 MSEK
	Kvalitativa verksamhetsrelaterade mål	25% a) 100% b) 0,5 MSEK

vVD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Martin Åberg, vVD	Koncernens EBITA 2021	75% a) 100% b) 0,5 MSEK
	Kvalitativa verksamhetsrelaterade mål	25% a) 100% b) 0,2 MSEK

VD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall ¹
Vinst per aktie efter utspädning	33%	a) 100% b) 0,4 MSEK
Henrik Larsson Lyon, VD		
Nettoomsättningstillväxt	34%	a) 100% b) 0,4 MSEK
Koncernens EBITA-marginal	33%	a) 100% b) 0,4 MSEK

vVD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall ²
Vinst per aktie efter utspädning	33%	a) 100% b) 0,2 MSEK
Martin Åberg, vVD		
Nettoomsättningstillväxt	34%	a) 100% b) 0,2 MSEK
Koncernens EBITA-marginal	33%	a) 100% b) 0,2 MSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat (MSEK)

	2021 vs 2020	2021
Ersättning till VD och vVD	45%	13,2
Nettoomsättning	68%	3491,6
EBITA resultat	92%	393,8
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter i Hexatronic Group AB	2%	0,5