

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur Hexatronic Group AB:s riktlinjer för ersättning till koncernledningen ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under 2022.

Rapporten innehåller även information om ersättning till Hexatronic Group 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 2022 ("årsredovisningen 2022"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 i årsredovisningen 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse (VD har ordet) i årsredovisningen 2022.

Översikt över tillämpningen av Ersättningsriktlinjerna under 2022

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 2022. Bolaget har under 2022 följt Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2022.

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 2022 (MSEK)

Tabellen nedan redovisar den totala ersättningen som intjänats av Hexatronic AB:s VD och vice VD under 2022¹.

Total ersättning till VD och vVD under 2022 (MSEK)

Namn och befattning	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	4,8	0,1	2,4	-	1,9	-	1,4	10,6	54 %/46 %
Martin Åberg, vVD	3,1	0,1	0,9	-	1,0	-	0,9	6,0	62 %/38 %
Totalt	7,9	0,2	3,3	0,0	2,9	0	2,3	16,6	

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 2-6 prestationsaktierätter per sparaktie. Inom ramen för dessa program har VD investerat i 30 795 sparaktier och följaktligen kan maximalt 184 770 prestationsaktierätter erhållas. Vice VD har investerat i 17 700 sparaktier och följaktligen kan maximalt 106 200 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 2021-2024 för koncernen (relativ viktning 33 %), nettoomsättningstillväxt per räkenskapsår 2021-2024 för koncernen (relativ viktning 34 %) och EBITA-marginal per räkenskapsår 2021-2024 för koncernen (relativ viktning 33 %).

Bolaget har tre pågående teckningsoptionsprogram (2020/2023, 2021/2024, 2022/2025) 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 2022.

Aktiesparprogram (VD)

Aktiesparprogram (VD)						Information för rapporterade räkenskapsåret						
Programmets namn	Prestationsperiod	Huvudsakliga villkor			Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans			Under året		Utgående balans	
		Datum för tilldelning	Datum för intjänande			Aktierätter vid årets början	Tilldelade	Förfallna	Intjänade ¹	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	202 600	0	0	-202 600	0	0	0
	LTIP 2021	2021-2023	2021-08-17	2024-06-30	2024-06-30	147 840	0	0	0	147 840	49 280	98 560
	LTIP 2022	2022-2024	2022-06-30	2025-06-30	2025-06-30	0	36 930	0	0	36 930	24 620	12 310

¹ Det långsiktiga aktiesparprogram (LTIP 2019) som löpte ut under 2022 resulterade i att 202 600 stamaktier tilldelades verkställande direktören som prestationsaktier, vilket motsvarar ett värde på 30,3 mkr.

Aktiesparprogram (vVD)

Aktiesparprogram (vVD)						Information för rapporterade räkenskapsåret						
Programmets namn	Prestationsperiod	Huvudsakliga villkor			Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans			Under året		Utgående balans	
		Datum för tilldelning	Datum för intjänande			Aktierätter vid årets början	Tilldelade	Förfallna	Intjänade ¹	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	89 365	0	0	-89 365	0	0	0
	LTIP 2021	2021-2023	2021-08-17	2024-06-30	2024-06-30	81 300	0	0	0	81 300	27 100	54 200
	LTIP 2022	2022-2024	2022-06-30	2025-06-30	2025-06-30	0	24 900	0	0	24 900	16 600	8 300

¹ Det långsiktiga aktiesparprogram (LTIP 2019) som löpte ut under 2022 resulterade i att 89 365 stamaktier tilldelades vice verkställande direktören som prestationsaktier, vilket motsvarar ett värde på 13,4 mkr.

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 2022 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 2022	75%	a) 100% b) 1,8 MSEK
	Koncernens Nettoomsättning 2022	25%	a) 100% b) 0,6 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 2022	75%	a) 100% b) 0,7 MSEK
	Koncernens Nettoomsättning 2022	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
	Vinst per aktie efter utspädning	33%	a) 100% b) 0,6 MSEK
Henrik Larsson Lyon, VD	Nettoomsättningstillväxt	34%	a) 100% b) 0,6 MSEK
	Koncernens EBITA-marginal	33%	a) 100% b) 0,6 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
	Vinst per aktie efter utspädning	33%	a) 100% b) 0,3 MSEK
Martin Aberg, vVD	Nettoomsättningstillväxt	34%	a) 100% b) 0,3 MSEK
	Koncernens EBITA-marginal	33%	a) 100% b) 0,3 MSEK

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

	2022		2021		2020	
	MSEK	% 22/21	MSEK	% 21/20	MSEK	
Ersättning till VD och v/d	16,6	28%	12,9	42%	9,1	n/a
Nettomsättning	6 574,0	88%	3 491,6	68%	2 080,8	n/a
EBITA resultat	1 089,9	177%	393,8	92%	204,8	n/a
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter i Hexatronic Group AB	0,5	5%	0,5	2%	0,5	n/a