

## Ersättningsrapport 2023

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur Hexatronic Group AB:s riktlinjer för ersättning till koncernledningen ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under 2023.

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 Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram utfärdade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

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 2023 ("Årsredovisningen 2023"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 i årsredovisningen 2023.

### Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse (VD har ordet) i Årsredovisningen 2023.

### Översikt över tillämpningen av Ersättningsriktlinjerna under 2023

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 2023. Bolaget har under 2023 följt Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2023.

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 2023 (MSEK)

Tabellen nedan redovisar den totala ersättningen som intjänats av Hexatronic Group AB:s VD och vice VD under 2023<sup>1</sup>.

Total ersättning till VD och vVD under 2023 (MSEK)

Namn och befattning	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Aktierelaterad ersättning	Extraordinära poster	Pensionskostnader	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Förmåner <sup>2</sup>	Ettårig	Flerårig					
Henrik Larsson Lyon, VD	5,8	0,1	0,6	-	1,7	-	1,7	9,8	73 %/ 27 %
Martin Åberg, vVD	3,8	0,1	0,3	-	1,0	-	1,1	6,2	75 %/ 25 %
<b>Totalt</b>	<b>9,6</b>	<b>0,2</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>	<b>2,6</b>	<b>0,0</b>	<b>2,7</b>	<b>16,1</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 tre 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 38 614 sparaktier och följaktligen kan maximalt 231 684 prestationsaktierätter erhållas. Vice VD har investerat i 22 875 sparaktier och följaktligen kan maximalt 137 250 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 2021-2025 för koncernen (relativ viktning 33 %), nettoomsättningstillväxt per räkenskapsår 2021-2025 för koncernen (relativ viktning 34 %) och EBITA-marginal per räkenskapsår 2021-2025 för koncernen (relativ viktning 33 %).

Bolaget har tre pågående teckningsoptionsprogram (2021/2024, 2022/2025, 2023/2026) 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 2023.

## Aktiesparprogram (VD)

Aktiesparprogram (VD)						Information för rapporterade räkenskapsåret						
Programmets namn	Prestationsperiod	Huvudsakliga villkor			Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans Aktierätter vid årets början	Under året			Utgående balans		
		Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Datum för intjänande			Tilldelade	Förfallna	Intjänade	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Varav föremål för prestationsvillkor	Varav föremål för tjänstgöringsvillkor
Henrik Larsson Lyon, VD	LTIP 2021	2021-2023	2021-08-17	2024-06-30	2024-06-30	147 840	0	-4 928	0	142 912	0	142 912
	LTIP 2022	2022-2024	2022-06-30	2025-06-30	2025-06-30	36 930	0	-1 231	0	35 699	12 310	23 389
	LTIP 2023	2023-2025	2023-06-30	2026-06-30	2026-06-30	0	46 914	-11 989	0	34 925	31 276	3 649

## Aktiesparprogram (vVD)

Aktiesparprogram (vVD)						Information för rapporterade räkenskapsåret						
Programmets namn	Prestationsperiod	Huvudsakliga villkor			Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans Aktierätter vid årets början	Under året			Utgående balans		
		Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Datum för intjänande			Tilldelade	Förfallna	Intjänade	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Varav föremål för prestationsvillkor	Varav föremål för tjänstgöringsvillkor
Martin Åberg, vVD	LTIP 2021	2021-2023	2021-08-17	2024-06-30	2024-06-30	81 300	0	-2 710	0	78 590	0	78 590
	LTIP 2022	2022-2024	2022-06-30	2025-06-30	2025-06-30	24 900	0	-830	0	24 070	8 300	15 770
	LTIP 2023	2023-2025	2023-06-30	2026-06-30	2026-06-30	0	31 050	-7 935	0	23 115	20 700	2 415

## 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 2023 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 Nettoomsättning 2023	20%	a) 0%	b) -
	Koncernens EBITA 2023	50%	a) 0%	b) -
	Koncernens operativa kassaflöde 2023	20%	a) 4%	b) 0,0 MSEK
	Koncernens hållbarhetsmål 2023	10%	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 Nettoomsättning 2023	20%	a) 0%	b) -
	Koncernens EBITA 2023	50%	a) 0%	b) -
	Koncernens operativa kassaflöde 2023	20%	a) 4%	b) 0,0 MSEK
	Koncernens hållbarhetsmål 2023	10%	a) 100%	b) 0,3 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	
			a) 67%	b) 0,6 MSEK
	Vinst per aktie efter utspädning	33%	a) 67%	b) 0,6 MSEK
Henrik Larsson Lyon, VD	Nettoomsättningstillväxt	34%	a) 53%	b) 0,4 MSEK
	Koncernens EBITA-marginal	33%	a) 83%	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	
			a) 67%	b) 0,4 MSEK
	Vinst per aktie efter utspädning	33%	a) 67%	b) 0,4 MSEK
Martin Åberg, vVD	Nettoomsättningstillväxt	34%	a) 53%	b) 0,3 MSEK
	Koncernens EBITA-marginal	33%	a) 83%	b) 0,4 MSEK

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

	2023		2022		2021		2020	
	MSEK	% 23/22	MSEK	% 22/21	MSEK	% 21/20	MSEK	
Ersättning till VD och vVD	16,1	-3%	16,6	28%	12,9	42%	9,1	n/a
Nettoomsättning	8 150	24%	6 574	88%	3 492	68%	2 081	n/a
EBITA resultat	1 234	13%	1 090	177%	394	92%	205	n/a
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter i Hexatronic Group AB	0,5	-3%	0,5	5%	0,5	2%	0,5	n/a