

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur Hexatronic Group AB:s riktlinjer för ersättning till koncernledningen ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2024, tillämpades under 2024.

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 2024 ("Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2024"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 i årsredovisningen 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse (VD har ordet) i Årsredovisningen 2024.

Översikt över tillämpningen av Ersättningsriktlinjerna under 2024

Hexatronic ska erbjuda en marknadsmässig totalkompensation som möjliggör att kvalificerade ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Ersättningar inom Hexatronic ska vara baserade på principer om prestation, konkurrenskraft och skälighet. Ersättningen till ledande befattningshavare ska kunna bestå av fast ersättning, rörlig ersättning, aktie- och aktiekursbaserade incitamentsprogram, pension samt övriga förmåner. Om lokala förhållanden motiverar variationer i ersättningsprinciperna får sådana variationer förekomma.

Den fasta ersättningen ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet. Den fasta lönen ska ses över årligen. Den rörliga ersättningen får som huvudregel uppgå till högst 50 % av den årliga fasta lönen för Koncernledningen. Med Koncernledningen avses verkställande direktör ("**VD**"), vice VD, Chief Financial Officer ("**CFO**") och övriga medlemmar av koncernledningsgruppen. Den rörliga kontantärsättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantärsättning ska kunna mätas under en period om ett år. Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande.

Ersättningsriktlinjerna finns i förvaltningsberättelsen i årsredovisningen 2024. Bolaget har under 2024 följt Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2024.

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 2024 (MSEK)

Tabellen nedan redovisar den totala ersättningen som intjänats av Hexatronic Group AB:s VD och vice VD under 2024¹.

Total ersättning till VD och vVD under 2024 (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	5,8	0,1	0,7	-	1,1	-	1,7	9,3	76 %/ 24 %
Martin Åberg, vVD	3,8	0,1	0,4	-	0,7	-	1,1	6,2	78 %/ 22 %
Totalt	9,6	0,2	1,1	0,0	1,8	0,0	2,8	15,5	

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 har tre pågående långsiktiga prestationsbaserade aktiesparprogram (LTIP 2022, 2023 och 2024) för Hexatronic Group's VD och koncernledning, andra ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner inom koncernen. Under förutsättning att den anställda har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier), har den anställda tilldelats 2-6 prestationsaktierätter per sparaktie. Inom ramen för dessa program (LTIP 2022, 2023 och 2024) har VD investerat i 26 974 sparaktier och följaktligen kan maximalt 161 844 prestationsaktierätter erhållas. Vice VD har investerat i 12 693 sparaktier och följaktligen kan maximalt 76 158 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 2022-2026 för koncernen ("**Aktiemålet**"), nettoomsättningstillväxt per räkenskapsår 2022-2026 för koncernen ("**Tillväxtmålet**") och EBITA-marginal per räkenskapsår 2022-2026 för koncernen ("**EBITA målet**"). För LTIP programmen som startade 2022 och 2023, är den relativa viktningen 1/3 mellan prestationsvillkoren. För LTIP programmet som startade 2024 viktas aktiemålet med fyrtio (40) procent och tillväxtmålet och EBITA målet viktas med tjugofem (25) procent vardera. Utöver dessa viktas vissa hållbarhetsmål ("**Hållbarhetsmålet**") med tio (10) procent.

Bolaget har tre pågående teckningsoptionsprogram (2022/2025, 2023/2026, 2024/2027) för anställda utomlands. 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 2024.

Aktiesparprogram (VD)

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	Intjänade ¹	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	142 912	0	0	-142 912	0	0
	LTIP 2022	2022-2024	2022-06-30	2025-06-30	2025-06-30	35 699	0	-11 079	0	24 620	24 620
	LTIP 2023	2023-2025	2023-06-30	2026-06-30	2026-06-30	34 925	0	-15 638	0	19 287	15 638
	LTIP 2024	2024-2026	2024-05-31	2027-05-31	2027-05-31	0	78 000	-22 750	0	55 250	52 000

¹ Det långsiktiga aktiesparprogram (LTIP 2021) som löpte ut under 2024 resulterade i att 142 912 stamaktier tilldelades verkställande direktören som prestationsaktier, vilket motsvarar ett värde på 9,5 MSEK.

Aktiesparprogram (vVD)

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	Intjänade ¹	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	78 590	0	0	-78 590	0	0
	LTIP 2022	2022-2024	2022-06-30	2025-06-30	2025-06-30	24 070	0	-7 470	0	16 600	16 600
	LTIP 2023	2023-2025	2023-06-30	2026-06-30	2026-06-30	23 115	0	-10 350	0	12 765	10 350
	LTIP 2024	2024-2026	2024-05-31	2027-05-31	2027-05-31	0	53 946	-15 734	0	38 212	35 964

¹ Det långsiktiga aktiesparprogram (LTIP 2021) som löpte ut under 2024 resulterade i att 78 590 stamaktier tilldelades vice verkställande direktören som prestationsaktier, vilket motsvarar ett värde på 4,9 MSEK.

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 2024 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
Koncernens Nettoomsättning 2024	20%	a) 0% b) -
Koncernens EBITA 2024	50%	a) 0% b) -
Koncernens operativa kassaflöde 2024	20%	a) 100% b) 0,6 MSEK
Koncernens hållbarhetsmål 2024	10%	a) 50% b) 0,1 MSEK

vVD:s prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontanterställning

	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Martin Åberg, vD	Koncernens Nettoomsättning 2024	20%	a) 0% b) -
	Koncernens EBITA 2024	50%	a) 0% b) -
	Koncernens operativa kassaflöde 2024	20%	a) 100% b) 0,3 MSEK
	Koncernens hållbarhetsmål 2024	10%	a) 50% b) 0,1 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
		LTIP '21-23	LTIP '24	
Henrik Larsson Lyon, VD	Vinst per aktie efter utspädning	33%	40%	a) 42% b) 0,3 MSEK
	Nettoomsättningstillväxt	34%	25%	a) 48% b) 0,3 MSEK
	Koncernens EBITA-marginal	33%	25%	a) 51% b) 0,4 MSEK
	Hållbarhetsmål		10%	a) 100% b) 0,1 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
		LTIP '21-23	LTIP '24	
Martin Åberg, vD	Vinst per aktie efter utspädning	33%	40%	a) 42% b) 0,2 MSEK
	Nettoomsättningstillväxt	34%	25%	a) 48% b) 0,2 MSEK
	Koncernens EBITA-marginal	33%	25%	a) 51% b) 0,3 MSEK
	Hållbarhetsmål		10%	a) 100% b) 0,1 MSEK

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

	2024		2023		2022		2021		2020	
	MSEK	% 24/23	MSEK	% 23/22	MSEK	% 22/21	MSEK	% 21/20	MSEK	
Ersättning till VD och vD	15,5	-4%	16,1	-3%	16,6	28%	12,9	42%	9,1	n/a
Nettoomsättning	7 581	-7%	8 150	24%	6 574	88%	3 492	68%	2 081	n/a
EBITA resultat	803	-35%	1 234	13%	1 090	177%	394	92%	205	n/a
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter i Hexatronic Group AB	0,5	5%	0,5	-3%	0,5	5%	0,5	2%	0,5	n/a