

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur Hexatronic Group AB:s riktlinjer för ersättning till koncernledningen ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman den 5 maj 2025, tillämpades under 2025. Under året genomfördes ett byte av verkställande direktör. Rapporten redogör därför för ersättning till den verkställande direktör (VD) som tjänstgjorde under årets inledande del samt till den verkställande direktör som tillträdde därefter. Rapporten innehåller även information om ersättning till Hexatronic Group AB:s vice verkställande direktör (vVD) 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 2025 ("Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2025"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 i årsredovisningen 2025.

Utveckling under 2025

Den verkställande direktör som tillträdde under 2025 sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse ("VD har ordet") i Årsredovisningen 2025.

Översikt över tillämpningen av Ersättningsriktlinjerna under 2025

Hexatronic ska erbjuda en marknadsmässig totalersättning 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 kan bestå av fast årlig kontantlön, rörlig kontantersättning, pension samt övriga förmåner. Bolagsstämman kan dessutom besluta om långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Om lokala förhållanden motiverar variationer i ersättningsprinciperna får sådana variationer förekomma.

Den fasta kontantlönen ska beakta den enskildes ansvarsområden och erfarenhet och ska ses över årligen. Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 80 procent av den fasta årliga kontantlönen för VD och 50 procent för övriga koncernledningen. Med övriga koncernledningen avses vice VD, Chief Financial Officer och övriga medlemmar av koncernledningsgruppen. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara finansiella kriterier som främjar bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Uppfyllelse av kriterier ska kunna mätas över en period om ett år och kriterierna ska vara utformade så att de inte uppmuntrar till överdrivet risktagande.

Ersättningsriktlinjerna finns i förvaltningsberättelsen i årsredovisningen 2025. Bolaget har under 2025 följt de Ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2025. 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 tillgängligt på <https://group.hexatronic.com>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av dessa riktlinjer har bolagsstämman beslutat att införa Hexatronics långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, inklusive prestationsbaserade aktiesparprogram ("LTIP") och teckningsoptionsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

Totalersättning till VD och vice VD under 2025 (MSEK)

Tabellen nedan redovisar den totala ersättningen som intjänats av Hexatronic Group AB:s VD och vice VD under 2025¹.

Total ersättning till VD och vVD under 2025 (MSEK)

Namn och befattning	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Aktierelaterad ersättning	Extraordinära poster ³	Pensionskostnader	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Förmåner ²	Ettårig	Flerårig					
Rikard Fröberg, VD ⁴	4,6	0,1	1,3	-	0,4	2,9	0,1	9,4	73 % / 27 %
Henrik Larsson Lyon, VD ⁴	2,1	0,0	-	-	-	0,5	0,3	2,8	100 % / 0 %
Martin Åberg, vVD	4,0	0,1	0,9	-	0,2	0,8	1,2	7,3	78 % / 22 %
Totalt	10,7	0,2	2,2	0,0	0,6	4,2	1,6	19,5	

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

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

³Extraordinära ersättningar avser engångsmässiga ersättningar som inte är kopplade till uppfyllelse av prestationskriterier. Den extraordinära ersättningen har beslutats av styrelsen och lämnats i enlighet med Ersättningsriktlinjerna.

⁴Under året tillträdde Rikard Fröberg som VD den 1 mars 2025. Den redovisade årslönen avser därför 10 månader. Henrik Lyon Larsen avslutade sin anställning under februari 2025. Bådas löner är inkluderade i tabellen för 2025, tillsammans med vice VD:s lön.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget har tre pågående långsiktiga prestationsbaserade aktiesparprogram (LTIP 2023, 2024 och 2025) för Hexatronic Groups VD och koncernledning, andra ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner inom koncernen. 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 (LTIP 2025) har VD investerat i 45 000 sparaktier och följaktligen kan maximalt 270 000 prestationsaktierätter erhållas. Vice VD har investerat i 14 166 sparaktier och följaktligen kan maximalt 84 996 prestationsaktierätter erhållas i programmen (LTIP 2023 och LTIP 2024). Prestationsaktierätterna har tilldelats vederlagsfritt och är föremål för en treårig intjänandeperiod samt förutsätter fortsatt anställning inom koncernen. Intjänande av prestationsaktierätter förutsätter även uppfyllelse av fastställda prestationsvillkor. Dessa avser vinst per aktie efter utspädning för koncernen ("Aktiemålet"), nettoomsättningstillväxt för koncernen ("Tillväxtmålet") samt ett EBITA-baserat prestationsmål för koncernen ("EBITA-målet"), mätt under räkenskapsåren 2023–2027. För LTIP-programmet som startade 2023, är den relativa viktningen 1/3 mellan prestationsvillkoren. För LTIP-programmen som startade 2024 och 2025 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 (2023/2026, 2024/2027, 2025/2028) 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 2025.

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			Tilldelade	Förfallna	Intjänade ¹	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Varav föremål för prestationsvillkor	Varav föremål för tjänstgöringsvillkor	
Rikard Fröberg, VD	LTIP 2025	2025-2027	2025-05-31	2028-05-31	2028-05-31	0	270 000	-81 000	0	189 000	180 000	9 000

Aktiesparprogram (vice VD)

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			Tilldelade	Förfallna	Intjänade ¹	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Varav föremål för prestationsvillkor	Varav föremål för tjänstgöringsvillkor	
Martin Åberg, vVD	LTIP 2022	2022-2024	2022-06-30	2025-07-18	2025-06-30	24 620	0	8 020	16 600	0	0	0
	LTIP 2023	2023-2025	2023-06-30	2026-06-30	2026-06-30	12 765	0	-10 350	0	2 415	0	2 415
	LTIP 2024	2024-2026	2024-05-31	2027-05-31	2027-05-31	38 212	0	-16 184	0	22 028	17 982	4 046

¹ Det långsiktiga aktiesparprogram (LTIP 2022) som löpte ut under 2025 resulterade i att 16 660 stamaktier tilldelades vice verkställande direktören som prestationsaktier, vilket motsvarar ett värde på 0,3 MSEK.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för VD:s och vice VD: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 2025 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	
			a)	b)
Rikard Fröberg, VD	Koncernens Nettoomsättning 2025	20%	a) 16%	b) 0,1 MSEK
	Koncernens EBITA 2025	40%	a) 0%	b) -
	Koncernens operativa kassaflöde 2025	30%	a) 77%	b) 1,1 MSEK
	Koncernens hållbarhetsmål 2025	10%	a) 33%	b) 0,1 MSEK

Vice 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	
Martin Åberg, wD	Koncernens Nettoomsättning 2025	14%		a) 16%	b) 0.0 MSEK
	Koncernens EBITA 2025	28%		a) 0%	b) -
	Koncernens operativa kassaflöde 2025	21%		a) 77%	b) 0.4 MSEK
	Koncernens hållbarhetsmål 2025	7%		a) 33%	b) 0.0 MSEK
	Affärsområde Data Center Nettoomsättning 2025	7%		a) 100%	b) 0.1 MSEK
	Affärsområde Data Center EBITA 2025	13%		a) 100%	b) 0.2 MSEK
	Affärsområde Data Center operativa kassaflöde 2025	10%		a) 41%	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 '25		
Rikard Fröberg, VD	Vinst per aktie efter utspädning	40%		a) 0%	b) -
	Nettoomsättningstillväxt	25%		a) 0%	b) -
	Koncernens EBITA-mål	25%		a) 0%	b) -
	Hållbarhetsmål	10%		a) 100%	b) 0,4 MSEK

Vice 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 '22-23	LTIP '24		
Martin Åberg, wD	Vinst per aktie efter utspädning	33%	40%	a) 17%	b) 0,0 MSEK
	Nettoomsättningstillväxt	34%	25%	a) 16%	b) 0,0 MSEK
	Koncernens EBITA-mål	33%	25%	a) 23%	b) 0,0 MSEK
	Hållbarhetsmål		10%	a) 100%	b) 0,1 MSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat (MSEK)¹

	2025		2024		2023		2022		2021	
	MSEK	% 25/24	MSEK	% 24/23	MSEK	% 23/22	MSEK	% 22/21	MSEK	% 21/20
Ersättning till VD och vD	19,5	26%	15,5	-4%	16,1	-3%	16,6	28%	12,9	42%
Nettomsättning	7 519	-1%	7 581	-7%	8 150	24%	6 574	88%	3 492	68%
EBITA resultat	334	-58%	803	-35%	1 234	13%	1 090	177%	394	92%
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter i Hexatronic Group AB	0,5	2%	0,5	5%	0,5	-3%	0,5	5%	0,5	2%

¹ Under året tillträdde Rikard Fröberg som VD den 1 mars 2025. Den redovisade årslönen avser därför 10 månader. Henrik Lyon Larsen avslutade sin anställning under februari 2025. Bådas löner är inkluderade i tabellen för 2025, tillsammans med vice VD:s lön.