

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för HANZA Holding AB (publ), antagna av årsstämman den 2020-04-27 tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 (Ersättningar till anställda m.m.) på sidan 58 och not 34 (transaktioner med närstående) på sidorna 77-78 i årsredovisningen. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 34 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 34 på sidorna 77-78 i årsredovisningen.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat och uppfyllande av fastställda finansiella mål i sin redogörelse på sidan 8 och 9 i årsredovisningen.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 31-32 i årsredovisningen. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna 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 www.hanza.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga incitamentsprogram i form av teckningsoptioner till ledande befattningshavare.

Total ersättning till verkställande direktören under 2020 (KSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning				Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad		
Erik Stenfors (VD)	2 530	83	-	-	-	630	3 243	100/0

Aktiebaserad ersättning

HANZA har inget aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram. Ledande befattningshavare har erbjudits och tecknat teckningsoptioner vilket beskrivs i årsredovisningens sid 78.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens 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 2020 beaktats.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Erik Stenfors (VD)	Rörelseresultat (EBIT)	100%	0% / O KSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 5 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

	2016 jmf 2015	2017 jmf 2016	2018 jmf 2017	2019 jmf 2018	2020 jmf 2019	RR 2020
Ersättning till verkställande direktören (KSEK)	+204 (+9%)	-16 (-1%)	+149 (+6%)	+227 (+9%)	+396 (+14%)	3 243
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	+21,4 (+563%)	+10,5 (+42%)	+18,4 (+52%)	+2,7 (+5%)	-25,5 (-45%)	31,3
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i HANZA:s svenska bolag (KSEK)*	-44 (-10%)**	+41 (+10%)	-10 (-2,3%)***	+14 (+3%)	+4 (+1%)	459

* Exklusive moderbolaget HANZA Holding som endast har två anställda, varav VD är en.

** År 2015 genomfördes varsel av drygt 40 personer som påverkade ersättning per anställd

*** År 2018 förvärvas HANZA Wermech vilket påverkar genomsnittlig ersättning per anställd. Exkluderas förvärvet i beräkningen ökar ersättningen med 14 KSEK (3%)