

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för HANZA AB, antagna av årsstämman den 10 maj 2022 tillämpades under år 2022. 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 Aktiemarknadens självregleringskommittés 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 sidorna 66-67 och not 34 (transaktioner med närstående) på sidorna 85-86 i årsredovisningen. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 43 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 34 på sidorna 85-86 i årsredovisningen.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat och uppfyllande av fastställda finansiella mål i sin redogörelse på sidan 8 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 kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen 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 39-40 i årsredovisningen. Bolaget har under 2022 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 samt vice verkställande direktör under 2022 (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)	2 760	89	1 242	-	-	758	4 849	74/26
Lars Åkerblom (vice VD)	1 920	115	576	-	-	628	3 239	82/18

All ersättning till den verkställande direktören samt vice verkställande direktören under år 2022 är utbetald.

Aktiebaserad ersättning

HANZA AB har inga aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentprogram. Ledande befattningshavare har erbjudits och tecknat teckningsoptioner vilket beskrivs i årsredovisningen, sida 86.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens och den vice verkställande direktörens rörliga ersättningar 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.

Verkställande direktörens samt vice 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%	100% / 1 242 KSEK
Lars Åkerblom (vice VD)	Rörelseresultat (EBIT)	100%	100% / 576 kSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	2018 jmf 2017	2019 jmf 2018	2020 jmf 2019	2021 jmf 2020	2022 jmf 2021	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören (KSEK)	+149 (+6%)	+227 (+9%)	+396 (+14%)	+1 186 (+37%)	+420(+9%)	4 849
Ersättning till vice verkställande direktören (KSEK)	+277 (+15%)	+268 (+13%)	-27 (-1%)	+617 (+26%)	+257 (+9%)	3 239
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	+18 (+52%)	+3 (+5%)	-26 (-45%)	+96 (307%)	+66 (52%)	193
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i HANZA:s svenska bolag (KSEK)*	-10 (-2%)**	+14 (+3%)	+4 (+1%)	+23 (+5%)	-48 (-5%)	435

* Exklusive moderbolaget HANZA AB som endast har två anställda, VD och vice VD.

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