

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för HANZA AB, antagna av årsstämman den 13 maj 2025 tillämpades under år 2025. 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 121 och not 32 (Transaktioner med närstående) på sidorna 139-140 i årsredovisningen. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 20 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 32 på sidan 140 i årsredovisningen.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat och arbetet för att uppfylla de fastställda finansiella mål i sin redogörelse på sidan 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 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 sidan 16-17 i årsredovisningen. Bolaget har under 2025 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 2025 (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)	3 722	131	1 080	-	-	960	5 893	82/18
Lars Åkerblom (vice VD)	2 541	141	480	-	-	934	4 096	88/12

All ersättning till den verkställande direktören samt vice verkställande direktören under år 2025 är utbetald.

Aktiebaserad ersättning

HANZA AB införde 2023 ett långsiktigt aktiesparprogram, LTIP 2023. Programmet riktar sig till högst 13 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i bolaget inklusive VD och vice VD, som erbjuds att erhålla prestationsaktierätter som ger deltagaren möjlighet att tilldelas ett antal aktier i HANZA, förutsatt att deltagaren personligen investerar i aktier i HANZA och/eller att vissa särskilda angivna prestationsvillkor har uppfyllts. Både VD och vice VD har erbjudits och investerat i 6 650 aktier vilka per person kan ge maximalt 26 600 prestationsaktier år 2026.

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 2025 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 (EBITA)	100%	100% 1080 KSEK
Lars Åkerblom (vice VD)	Rörelseresultat (EBITA)	100%	100% / 480 KSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	2021 jmf 2020	2022 jmf 2021	2023 jmf 2022	2024 jmf 2023	2025 jmf 2024	RR 2025
Ersättning till verkställande direktören (KSEK)	+1 186 (+37%)	+420(+9%)	-124(-3%)	+41 (+1%)	+1 127 (+24%)	5 893
Ersättning till vice verkställande direktören (KSEK)	+617 (+26%)	+257 (+9%)	-15 (+-0%)	+221 (+7%)	+651 (+19%)	4 096
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	+96 (307%)	+66 (52%)	+134 (69%)	-88 (-27%)	+174 (+73%)	413
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i HANZA:s svenska bolag (KSEK)*	+23 (+5%)	+13 (+3%)**	-8 (-2%)	-8 (-2%)	+8 (+2%)	488

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