

## **ERSÄTTNINGSRAPPORT 2023**

### **Introduktion**

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för HANZA AB, antagna av årsstämman den 27 april 2020, tillämpades under år 2023. 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 62 och not 32 (transaktioner med närstående) på sidorna 80-81 i årsredovisningen. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 41 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 32 på sidorna 80-81 i årsredovisningen.

### **Utveckling under 2023**

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat och uppfyllande av fastställda finansiella mål i sin redogörelse på sidan 7 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 39 i årsredovisningen. Bolaget har under 2023 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](http://www.hanza.com). Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa aktiebaserade incitamentsprogram vilka beskrivs under rubriken *Aktiebaserad ersättning* nedan.

*Total ersättning till verkställande direktören samt vice verkställande direktör under 2023 (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)	2 953	95	907	-	-	770	4 725	81/19
Lars Åkerblom (vice VD)	2 012	137	416	-	-	659	3 224	87/13

All ersättning till den verkställande direktören samt vice verkställande direktören under år 2023 är utbetald.

### **Aktiebaserad ersättning**

HANZA AB införde efter beslut av årsstämman 2023 ett långsiktigt aktiesparprogram, LTIP 2023. Programmet riktar sig till högst 13 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i bolaget inklusive VD och vice VD, som erbjöds 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. Programmet finns beskrivet på sid 33 i årsredovisningen.

Teckningsoptionsprogrammet 2020/2023 löpte ut under 2023. Ledande befattningshavare har under 2023 utnyttjat teckningsoptioner inom ramen för programmet vilket beskrivs i not 32 i årsredovisningen.

## 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 2023 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)	70%	100% / 907 KSEK
	Rörelsekapitalutveckling	30%	0% / 0 KSEK
Lars Åkerblom (vice VD)	Rörelseresultat (EBIT)	70%	100% / 416 kSEK
	Rörelsekapitalutveckling	30%	0% / 0 KSEK

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	2019 jmf 2018	2020 jmf 2019	2021 jmf 2020	2022 jmf 2021	2023 jmf 2022	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören (KSEK)	+227 (+9%)	+396 (+14%)	+1 186 (+37%)	+420(+9%)	-124(-3%)	<b>4 725</b>

Ersättning till vice verkställande direktören (KSEK)	+268 (+13%)	-27 (-1%)	+617 (+26%)	+257 (+9%)	-15 (+-0%)	<b>3 224</b>
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	+3 (+5%)	-26 (-45%)	+96 (307%)	+66 (52%)	+134 (69%)	<b>327</b>
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i HANZA:s svenska bolag (KSEK)*	+14 (+3%)	+4 (+1%)	+23 (+5%)	+13 (+3%)**	-8 (-2%)	<b>488</b>

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

\*\* Förra årets värden har rättats. Föregående år angavs -48 (-5%)