

## **Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare (punkt 17)**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt nedan.

Styrelsen är enligt 8 kap 51 § andra stycket aktiebolagslagen skyldig att upprätta ett förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Gällande riktlinjer antogs vid årsstämman 2020 och nya riktlinjer ska därför antas vid årsstämman 2024.

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i HANZA. De föreslagna riktlinjerna överensstämmer i allt väsentligt med de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2020.

### **Riktlinjernas omfattning och tillämplighet**

Dessa riktlinjer omfattar den verkställande direktören samt de personer som vid var tid ingår i Bolagets ledningsgrupp och direktrapporterar till VD. I den mån styrelseledamot i Bolaget utför arbete för Bolaget vid sidan av sitt styrelseuppdrag ska dessa riktlinjer tillämpas även för eventuell ersättning som betalas till styrelseledamoten för sådant arbete.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och på ändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Med ersättning jämställs överlåtelse av värdepapper och upplåtelse av rätt att i framtiden förvärva värdepapper från Bolaget. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, till exempel styrelsearvode och aktierelaterade incitamentsprogram.

HANZA 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. Vid maximalt utfall i programmet kan högst 170 750 prestationsaktier tilldelas baserat på de investeringar som deltagarna gjort inom ramen för programmet.

Befattningshavare som upprätthåller post som ledamot eller suppleant i koncernbolags styrelse ska inte erhålla särskild styrelseersättning för detta.

### **Hur riktlinjerna bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

HANZA är en industriell aktör och strategisk affärspartner inom kontraktstillverkning, vilket innebär att Bolaget utvecklar och bearbetar produkter på uppdrag av ett produktägande bolag. HANZA erbjuder Bolagets kunder en kombination av rådgivning och skräddarsydda tillverkningslösningar. HANZA har specialiserat sig på elektronik och mekanikprodukter och Bolagets kunder är verksamma inom en rad olika branscher. Genom att samla olika tillverkningssteknologier lokalt skapar HANZA kortare ledtider och ökad lönsamhet åt Bolagets kunder.

Bolagets affärsstrategi är (i korthet) följande: HANZA ska sträva efter att bli en unik värdeskapande tillverkningspartner till sina kunder. Detta uppnås genom att utveckla tillverkningskluster och rådgivningstjänster inom tillverkning, för att skapa hållbara lösningar som ökar kundernas lönsamhet och tillväxt.

För att Bolagets affärs- och hållbarhetsstrategi ska kunna genomföras på ett framgångsrikt sätt och för att Bolagets långsiktiga intressen ska tillvaratas är det nödvändigt att Bolaget kan rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom att ge Bolaget möjlighet att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig ersättning.

## Former av ersättning

Bolagets ersättningsystem ska vara marknadsmässigt och konkurrenskraftigt. Ersättning får utbetalas i fast kontantlön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, vilka kan vara såväl individuella som gemensamma mål för hela bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt.

Ersättning kan också utgå i form av konsultarvode till styrelseledamot som utför arbete för Bolaget vid sidan om sitt styrelseuppdrag.

*Fast lön* ska vara individuell för varje enskild befattningshavare och baseras på befattningshavarens befattning, ansvar, kompetens, erfarenhet och prestation.

*Rörlig ersättning* ska relateras till utfallet av Bolagets mål och strategier och ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier utformade i syfte att främja ett långsiktigt värdeskapande. Den andel av den totala ersättningen som utgörs av rörlig ersättning ska kunna variera beroende på befattning och ska stå i proportion till den ledande befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen får dock motsvara högst 45 procent av den årliga fasta lönen för VD, och 30 procent av den årliga fasta lönen för övriga ledande befattningshavare. Den rörliga ersättningen ska inte vara pensionsgrundande, i den mån inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, med de begränsningar som följer därav, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

*Pensionsförmåner* ska vara marknadsmässiga i förhållande till vad som gäller för motsvarande befattningshavare på marknaden samt vara premiebestämda, i den mån befattningshavaren inte omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd pension får uppgå till högst 30 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön.

*Övriga förmåner* får innefatta bilförmån, företagshälsovård, liv- och sjukförsäkring samt andra liknande förmåner. Övriga förmåner ska utgöra en mindre andel av den totala ersättningen och får motsvara högst 8 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön.

*Konsultarvode* ska vara marknadsmässigt. I den mån konsulttjänster utförs av styrelseledamot i Bolaget har den berörda styrelseledamoten inte rätt att delta i styrelsens (eller ersättningsutskottets) beredning av frågor rörande ersättning för de aktuella konsulttjänsterna.

För anställningsförhållanden som omfattas av lagar och regler i ett annat land än Sverige får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, rimliga anpassningar ske för att följa tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

## Kriterier för utbetalning av rörlig ersättning

Kriterierna som ligger till grund för utbetalning av rörlig ersättning ska fastställas årligen av styrelsen i syfte att säkerställa att kriterierna ligger i linje med Bolagets aktuella affärsstrategi och resultatmål. Kriterierna kan vara individuella eller gemensamma, finansiella eller icke-finansiella och ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar Bolagets affärsstrategi, hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen, vilket innebär att kriterierna ska ha en tydlig koppling till Bolagets affärsstrategi och målsättningar.

De finansiella kriterierna som ligger till grund för eventuell rörlig ersättning ska baseras på relevanta nyckeltal såsom resultat, omsättningsutveckling, kassaflöde, kapitalbindning etc, och dess sammansättning kan variera beroende på den fas som styrelsen bedömer att Bolaget befinner sig i.

De icke-finansiella kriterierna som ligger till grund för eventuell rörlig ersättning ska vara kopplade till tydliga och mätbara verksamhetsrelaterade mål, såsom ingåendet av för Bolaget väsentliga avtal, genomförda aktiviteter enligt Bolagets affärsplan, expansion/etablering, samt uppnådda målsättningar inom ramen för Bolagets hållbarhetsarbete.

Perioden som ligger till grund för bedömningen om kriterierna har uppfyllts eller inte (mätperioden) ska uppgå till minst ett år. Bedömningen av i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts ska av göras av ersättningsutskottet när mätperioden har avslutats. Bedömningen av om finansiella kriterier har uppfyllts ska baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Beslut om utbetalning av rörlig ersättning fattas av styrelsen, efter beredning i ersättningsutskottet.

### **Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda**

I syfte att bedöma skäligheten av riktlinjerna har styrelsen vid beredningen av förslaget till dessa riktlinjer beaktat lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda. Härvid har styrelsen tagit del av uppgifter avseende anställdas sammanlagda ersättning, vilka former ersättningen består i, hur ersättningsnivån har förändrats över tid och i vilken takt.

### **Uppsägningstid och avgångsvederlag**

Avseende verkställande direktören ska en ömsesidig uppsägningstid om sex månader gälla. Vid uppsägning från Bolagets sida utgår ett avgångsvederlag vilket inte får överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett år.

Avseende andra ledande befattningshavare än den verkställande direktören ska den ömsesidiga uppsägningstiden vara sex månader. Eventuellt avgångsvederlag får inte överstiga ett belopp motsvarande den ledande befattningshavarens fasta lön under sex månader.

### **Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott med uppgift att (i) bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen, (ii) följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, samt (iii) följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som bolagsstämman ska besluta om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare vid behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Styrelsen ska lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman.

I syfte att undvika intressekonflikter närvarar inte ledande befattningshavare vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor, i den mån de berörs av frågorna. Ledamöterna i ersättningsutskottet är oberoende i förhållandet till Bolaget och bolagsledningen.

### **Frångående av riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft.

Särskilda skäl kan till exempel bestå i att en avvikelse bedöms vara nödvändig för att rekrytera eller behålla nyckelpersoner eller vid extraordinära omständigheter som att Bolaget uppnår ett visst önskat resultat på kortare tid än planerat, att Bolaget lyckas ingå ett visst avtal inom kortare tid och på bättre villkor än vad som förutsetts eller att Bolaget ökar i värde eller ökar sin omsättning eller vinst i större omfattning än väntat.