

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

Ersättningsrapport 2022

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för XANO Industri AB (publ), antagna av årsstämman 2020 och 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 70–71 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 103 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i bolagsstyrningsrapporten på sidan 103 i årsredovisningen för 2022.

UTVECKLING UNDER 2022

Efter en sammantaget stark inledning hämmades de flesta av våra verksamheter av besvärande omvärldsfaktorer i en successivt ökande omfattning under det gångna året. Störningar i såväl våra kunders som våra egna försörjningsled innebar generellt lägre orderingång och framflyttade leveranser. Pågående automationsprojekt sattes på paus och uppstart av nya sköts på framtiden. Inom samtliga affärsenheter finns dock verksamhetsområden som inte berörts av yttre påverkan i någon större omfattning och därför haft en mer gynnsam utveckling. För helåret överträffade vi fortsatt våra långsiktiga finansiella mål men i förhållande till föregående år redovisade koncernen en väsentlig rörelseresultatförsämring. Sett till koncernen i stort är det framför allt två faktorer som har påverkat lönsamheten. Den ena är produktivetsförsämringar till följd av ständiga anpassningar av produktionen efter nya förutsättningar i kombination med periodvis hög sjukfrånvaro. Den andra är att vi inte har lyckats kompensera oss i tillräcklig omfattning för de kostnadsökningar vi drabbats av.

Kraftfulla åtgärder i form av kostnadsbesparingar och pris-höjningar samt för säkerställande av kritiska processer i försörjningskedjan genomförs. Dessa kombineras med offensiva satsningar på marknadsaktiviteter för vilka resurser löpande tillförs.

I jämförelse med föregående år ökade omsättningen med 11 procent, varav 2 procent var organisk tillväxt. Rörelseresultatet försämrades med ca 25 procent och rörelsemarginalen skrevs till 9,7 procent (14,4). Vinstmarginalen var 8,8 procent (13,8).

BOLAGETS ERSÄTTNINGSRIKTLINJER: TILLÄMPNINGSSOMRÅDE, 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 ersättning till ledande befattningshavare baseras på marknadsmässiga villkor, befattning, individuell prestation och koncernens resultat. Den totala ersättningen ska utgöras av fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till finansiella eller strategiska prestationsmål. Dessutom kan bolagsstämman – oaktat dessa riktlinjer – besluta om aktierelaterade eller aktiekursrelaterade ersättningar. Den fasta ersättningen ska utgöras av kontant grundlön samt värdet av förmåner, inklusive pensionsförmån. Den fasta ersättningen ska utgöra minst 50 procent av den totala ersättningen. Den fasta ersättningen ska avspeglade det ansvar som tjänsten medför och vara konkurrenskraftig på relevant marknad. Lönerevision ska ske årligen för att säkerställa fortsatt konkurrenskraft och för att belöna individuella prestationer. Rörlig kontanterersättning ska utgöra högst 50 procent av den totala ersättningen och maximalt motsvara nio månaders kontant grundlön.

Rörlig ersättning ska huvudsakligen relatera till finansiella prestationsmål men också kunna mätas mot icke-finansiella mål för att därigenom uppnå fokus på aktiviteter som främjar bolagets affärs- respektive hållbarhetsstrategi och långsiktiga intressen. Målen ska fastställas av styrelsen och vara specifika, tydligt mätbara och tidsbundna.

Riktlinjerna tillämpas på anställningsavtal som ingås efter årsstämman 2022 och för ändringar i pågående anställningsavtal som sker därefter. Med undantag av begränsningsregler för rörlig ersättning och definition av pensionsgrundande lön, tillämpas riktlinjerna i nuvarande avtal med ledande befattningshavare.

Fullständiga riktlinjer återfinns i not 5 på sidan 71 i årsredovisningen för 2022 samt på www.xano.se/bolagsstyrning.

Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts. Med syfte att uppnå fokus på aktiviteter som främjar bolagets affärs- och hållbarhetsstrategi har den rörliga ersättningen till verkställande direktören, inom ramen för gällande anställningsavtal, kunnat motsvara upp till nio månaders kontant grundlön (exklusive semesterersättning och förmåner).

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.xano.se/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (TSEK) ¹⁾

Befattningshavarens namn (position)	1		2	3	4		5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning	Extraordinära poster	Pensionskostnad ⁴⁾		Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön ²⁾	Förmåner ³⁾	Ettårig		Fast	Rörlig		
Lennart Persson (VD)	5 964	167	3 030	–	1 697	898	11 756	67 / 33

¹⁾ I tabellen redovisas ersättning som kostnadsförts år 2022.

²⁾ Inklusive semesterersättning om 1 289 TSEK, till fullo redovisad som fast ersättning.

³⁾ Bilförmån och förmån av sjukvårdsförsäkring.

⁴⁾ Premiebestämda pensionskostnader baserade på grundlön och bilförmån samt ett genomsnitt av de tre senaste årens rörliga ersättning.

AKTIEBASERAD ERSÄTTNING

Bolaget har inga utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Bolaget har ett utestående konvertibelprogram som inkluderar ledande befattningshavare. Konvertibelprogrammet beslutas av årsstämman och ledande befattningshavares innehav redovisas på sidan 107 i årsredovisningen för 2022.

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 2022 beaktats.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Lennart Persson (VD)	Koncernens resultat efter finansiella poster	67 %	a) 309 MSEK b) 1 680 TSEK
	Hållbarhetsaktiviteter	11 %	a) 100 % b) 450 TSEK
	Förvävsaktiviteter	11 %	a) 100 % b) 450 TSEK
	Kassaflödesaktiviteter	11 %	a) 100 % b) 450 TSEK

JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2022
Ersättning till verkställande direktören	1 443 TSEK +23,9 %	329 TSEK +4,4 %	1 765 TSEK +22,6 %	2 369 TSEK +24,8 %	-176 TSEK -1,5 %	11 756 TSEK
Koncernens rörelseresultat	15 873 TSEK +7,2 %	-6 782 TSEK -2,9 %	44 185 TSEK +19,3 %	179 300 TSEK +65,5 %	-111 697 TSEK -24,7 %	341 231 TSEK
Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	-21 TSEK -2,6 %	2 TSEK +0,2 %	-26 TSEK -3,2 %	74 TSEK +9,5 %	21 TSEK +2,5 %	869 TSEK

* Exklusive medlemmar i koncernledningen.

