

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2024

Ersättningsrapport 2024

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för XANO Industri AB (publ), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2024. 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 personal-kostnader) på sidorna 75–76 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 55 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i bolagsstyrningsrapporten på sidan 56 i årsredovisningen för 2024.

UTVECKLING UNDER 2024

Det gångna året kan sammantaget summeras som minst sagt utmanande utifrån flera aspekter. Under det avslutande kvartalet upplevdes dock marknadsutvecklingen som relativt sett något mer gynnsam. Vi såg också successivt större effekter av genomförda anpassningsåtgärder. Även om detta inte var tillräckligt för att vi skulle nå våra lönsamhetsmål för helåret, ger det oss en positiv ingång till 2025.

Organiskt minskade helårsvolymerna ungefär 10 procent men med tillskottet om 7 procent från förvärvade enheter landade vi ändå nära föregående års omsättningsnivå. Marginalerna blev dock betydligt sämre. Störst påverkan hade de utmaningar som mötte flera av företagen inom affärsenheten Industrial Solutions, där marknadsförutsättningarna tvingade fram omfattande omställning av verksamheter och organisationer. Även inom Industrial Products var resultatutfallet väsentligt lägre än föregående år. Affärsenheternas helårsresultat belastades totalt med 35 MSEK i kostnader relaterade till

omstruktureringsåtgärder och 31 MSEK avseende befarade kundförluster. På koncernnivå bidrog en realisationsvinst vid avyttringen av ett fastighetsbolag positivt med 66 MSEK.

För helåret sjönk nettoomsättningen med drygt 3 procent i förhållande till föregående år och uppgick till 3 315 MSEK (3 431). Den organiska tillväxten var -10 procent. Rörelseresultatet uppgick till 183 MSEK (301) och rörelsemarginalen till 5,5 procent (8,8). Kassaflöde från den löpande verksamheten summerades till 172 SEK (519).

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 kontanterättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterättningen 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 avspegla 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 finns i not 5 på sidorna 75–76 i årsredovisningen för 2024 samt på www.xano.se/bolagsstyrning.

Bolaget har under 2024 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.

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 146 i årsredovisningen för 2024 samt på www.xano.se/bolagsstyrning.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2024 (TSEK) ¹⁾

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning	3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad ⁴⁾		5 Total- ersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön ²⁾	Förmåner ³⁾	Ettårig		Fast	Rörlig		
Lennart Persson (VD)	6 360	197	1 455	–	1 834	593	10 439	80 / 20

¹⁾ I tabellen redovisas ersättning som kostnadsförts år 2024.

²⁾ Inklusive semesterersättning om 679 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.

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 2024 beaktats.

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

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestations- kriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Lennart Persson (VD)	Koncernens resultat efter finansiella poster	67 %	a) 115 MSEK b) – TSEK
	Hållbarhetsaktiviteter	11 %	a) 100 % b) 485 TSEK
	Organisationsaktiviteter	11 %	a) 100 % b) 485 TSEK
	Kassaflödesaktiviteter	11 %	a) 100 % b) 485 TSEK

JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT

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

	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2024
Ersättning till verkställande direktören	1 765 TSEK +22,6 %	2 369 TSEK +24,8 %	-176 TSEK -1,5 %	-1 487 TSEK -12,6 %	170 TSEK +1,7 %	10 439 TSEK
Koncernens rörelseresultat	44 185 TSEK +19,3 %	179 300 TSEK +65,5 %	-111 697 TSEK -24,7 %	-40 150 TSEK -11,8 %	-118 200 TSEK -39,3 %	182 881 TSEK
Genomsnittlig ersättning baserad på antalet hel- tidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	-26 TSEK -3,2 %	74 TSEK +9,5 %	21 TSEK +2,5 %	54 TSEK +6,2 %	29 TSEK +3,1 %	951 TSEK

* Exklusive medlemmar i koncernledningen.

