

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

Ersättningsrapport 2025

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för XANO Industri AB (publ), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2025. 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 77–78 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 57 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i bolagsstyrningsrapporten på sidan 58 i årsredovisningen för 2025.

UTVECKLING UNDER 2025

Utfallet för helåret 2025 visar på en omsättningstillväxt om närmare 3 procent och en markant resultatmässig förbättring jämfört med föregående år.

Samtliga affärsenheter redovisar starkt lönsamhet till följd av de anpassningsaktiviteter som genomförts och fortsatt pågår på flera håll. Vi ser dock alltjämt stora variationer i både orderläge och ekonomiskt utfall mellan de enskilda verksamheterna.

Affärsenheternas helårsresultat belastades med totalt 8 MSEK i kostnader relaterade till omstruktureringsåtgärder samtidigt som en realisationsvinst från avyttring av ett fastighetsbolag bidrog positivt med 41 MSEK.

Nettoomsättningen steg i förhållande till föregående år och uppgick till 3 402 MSEK (3 315). Den organiska tillväxten var 1 procent. Rörelseresultatet uppgick till 319 MSEK (183) och rörelsemarginalen till 9,4 procent (5,5). Kassaflödet från den löpande verksamheten var starkt och summerades till 444 MSEK (172).

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 avspegla det ansvar som tjänsten medför och vara konkurrenskraftig på relevant marknad. Lönerrevision 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 77–78 i årsredovisningen för 2025 samt på www.xano.se/bolagsstyrning.

Bolaget har under 2025 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 ett utestående konvertibelprogram som inkluderar ledande befattningshavare. Konvertibelprogrammet beslutas av årsstämman och ledande befattningshavares innehav redovisas på sidan 101 i årsredovisningen för 2025 samt på www.xano.se/bolagsstyrning.

Bolaget har inga övriga utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (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)	6 925	193	4 545	–	1 905	745	14 313	63 / 37

¹⁾ I tabellen redovisas ersättning som kostnadsförts år 2025.

²⁾ Inklusive semesterersättning om 795 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 2025 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) 247 MSEK b) 3 030 TSEK
	Organisationsaktiviteter	11 %	a) 100 % b) 505 TSEK
	Finansieringsaktiviteter	11 %	a) 100 % b) 505 TSEK
	Hållbarhetsaktiviteter	11 %	a) 100 % b) 505 TSEK

JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT

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

	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	2025
Ersättning till verkställande direktören	+2 369 TSEK +24,8 %	-176 TSEK -1,5 %	-1 487 TSEK -12,6 %	+170 TSEK +1,7 %	+3 874 TSEK +37,1 %	14 313 TSEK
Koncernens rörelseresultat	+179 300 TSEK +65,5 %	-111 697 TSEK -24,7 %	-40 150 TSEK -11,8 %	-118 200 TSEK -39,3 %	+135 948 TSEK +74,3 %	318 829 TSEK
Genomsnittlig ersätt- ning baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	+74 TSEK +9,5 %	+21 TSEK +2,5 %	+54 TSEK +6,2 %	+29 TSEK +3,1 %	-56 TSEK -5,9 %	896 TSEK

* Exklusive medlemmar i koncernledningen.

