

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020

Ersättningsrapport 2020

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för XANO Industri AB (publ), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. 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 68-69 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 99 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i bolagsstyrningsrapporten på sidan 99 i årsredovisningen för 2020.

UTVECKLING UNDER 2020

Efter fyra bra kvartal, med särskilt stark utveckling under det andra halvåret, kan vi summera 2020 som koncernens bästa hittills. Samtliga affärsenheter överträffade föregående års resultatnivåer och visade förbättrade marginaler. Många av koncernföretagen flyttade fram sina marknadspositioner och vi genomförde två kompletterande förvärv inom Precision Technology, som ytterligare stärker oss som grupp.

Engagerade företagsledning och medarbetare utgör grunden i vår organisation, som omfattar tre affärsenheter i en decentraliserad och entreprenörsstyrd struktur. Verksamheten präglas av ett tydligt fokus på lönsam tillväxt genom långsiktigt arbete med strategiska kunder och uppdrag. Vår framgångsrika affärsmodell är den främsta anledningen till att effekterna av den utdragna coronapandemin endast hade en marginell påverkan på årets konsoliderade utfall. För några enskilda koncernföretag medförde pandemin dock stora utmaningar, främst i form av väsentligt lägre volymer till fordonssektorn. Aktiviteter kopplade till eftermarknad och service hämmades av begränsningar i rörelsefriheten, vilket också dämpade tillväxttakten. Här har vi

jobbat aktivt med att hitta alternativ till traditionella arbets sätt. Samtidigt har ytterligare resurser för marknadsbearbetning tillsatts och aktivitetsnivån inom strategisk försäljning höjts. Arbetet med produkt- och teknikutveckling har varit fortsatt högt prioriterat och även omfattat vår strävan efter att uppnå en mer resurseffektiv tillverkning samt ökad återvinningsgrad och cirkularitet.

För helåret uppgick omsättningstillväxten till 5 procent, varav drygt 4 procent var organisk. I förhållande till föregående år ökade rörelseresultatet med 19 procent medan rörelsemarginalen steg från 10,8 till 12,2 procent. Vinstmarginalen var 11,2 procent (9,9), vilket innebär att vårt uttalade mål om 8 procent väl överträffades. Ett högt kassaflöde befäste koncernens goda finansiella ställning ytterligare.

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 ersättningen till ledande befattningshavare baseras på marknadsmässiga villkor, befattning, individuell prestation och koncernens resultat. Den totala ersättningen ska utgöras av fast ersättning, rörlig ersättning i form av kortfristiga incitament baserade på finansiella eller strategiska prestationsmål, pension och andra förmåner. Till detta kommer villkor om uppsägning och avgångsvederlag. Dessutom kan bolagsstämman – oaktat dessa riktlinjer – besluta om aktierelaterade eller aktiekursrelaterade ersättningar. 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. Den rörliga ersättningen ska utgöra

högst 50 procent av den fasta ersättningen och motsvara maximalt sex månaders fast ersättning. 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 2020 och för ändringar i pågående anställningsavtal som sker därefter. Med undantag av definition av pensionsgrundande lön, tillämpas riktlinjerna i nuvarande avtal med ledande befattningshavare.

Fullständiga riktlinjer återfinns finns i not 5 på sidan 69 i årsredovisningen för 2020 samt på www.xano.se/bolagsstyrning. Bolaget har under 2020 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.xano.se/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämma beslutat om konvertibelprogram till anställda, vilket även omfattar ledande befattningshavare.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (kSEK) ¹⁾

Befattningshavarens namn (position)	1		2	3	4		5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning	Extraordinära poster ⁴⁾	Pensionskostnad ⁵⁾		Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön ²⁾	Förmåner ³⁾	Ettårig		Fast	Rörlig		
Lennart Persson (VD)	5 061	157	2 250	126	1 419	550	9 563	69 / 31

¹⁾ Tabellen redovisar ersättning som kostnadsförts år 2020.

²⁾ Inklusive semesterersättning om 991 kSEK, till fullo redovisad som fast ersättning.

³⁾ Bilförmån och förmån av sjukvårdsförsäkring.

⁴⁾ Avser rörlig ersättning hänförlig till år 2019.

⁵⁾ Pensionskostnader som avser grundlön och bilförmån samt ett genomsnitt av de tre senaste årens rörliga ersättning och är premiebestämd.

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 103 i årsredovisningen för 2020.

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 2020 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
Lenhart Persson (VD)	Koncernens resultat efter finansiella poster	100 %	a) 251 MSEK b) 2 250 kSEK

JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT

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

	2016 vs 2015	2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2020
Ersättning till verkställande direktören	205 kSEK +4,8 %	1 508 kSEK +33,4 %	1 443 kSEK +23,9 %	329 kSEK +4,4 %	1 765 kSEK +22,6 %	9 563 kSEK
Koncernens rörelseresultat	-422 kSEK -0,4 %	124 797 kSEK +130,6 %	15 873 kSEK +7,2 %	-6 782 kSEK -2,9 %	44 185 kSEK +19,3	273 628 kSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	149 kSEK +25,7	90 kSEK +12,4 %	-21 kSEK -2,6 %	2 kSEK +0,2 %	-26 kSEK -3,2 %	774 kSEK

* Exklusive medlemmar i koncernledningen.

