

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur Husqvarna ABs riktlinjer för ersättning till koncernledningen, godkänd av årsstämman 2021, implementerades 2024. Rapporten tillhandahåller också information om ersättning till verkställande direktör och en sammanställning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har framtagits i enlighet med aktiebolagslagen och ersättningsreglerna framtagna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Ytterligare information avseende ersättning till koncernledningen finns tillgänglig i not 4 (Antal anställda och ersättningar till anställda) på sidorna 61-62 i årsredovisningen för 2024. Information om arbetet i People & Sustainability-utskottet 2024 anges i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 46 i årsredovisningen 2024.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen vid årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 82 i årsredovisningen för 2024.

Viktig utveckling 2024

Verkställande direktören summerar bolagets övergripande prestation i sitt uttalande på sidorna 4-5 i årsredovisningen 2024.

Bolagets ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets riktlinjer möjliggör att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning. Under riktlinjerna ska ersättning till koncernledningen vara marknadsmässig och bestå av följande delar: fast kontant lön, rörlig kontant ersättning, pension och andra förmåner. Den rörliga kontanta ersättningen ska vara villkorad av uppfyllandet av fastställda finansiella kriterier samt icke-finansiella kriterier för att bidra till bolagets affärsstrategi inklusive dess hållbarhet.

Riktlinjerna finns tillgängliga på sidorna 35-36 i årsredovisningen 2024. Ersättningsriktlinjerna, som godkändes enhälligt av årsstämman 2021, har implementerats fullt ut.

Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och inga undantag från implementationsprocessen av riktlinjerna har gjorts. Revisionsberättelsen avseende bolagets regelefterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.husqvarnagroup.com/sv/bolagsstyrning. Ingen ersättning har återbetalats. Utöver ersättning som ersättningsriktlinjerna omfattar, har bolagets årsstämma beslutat att införa ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören 2024 (Tkr)*

Namn	Fast lön		Rörlig ersättning		Pensionskostnad****	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön**	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig***			
Pavel Hajman VD	11,095	16	2,352	1,822	4,366	19,651	79/21

*Ersättning intjänad under 2023. Utbetalning kanske inte har gjorts under 2024.

** Inkluderar semesterersättning och ATK-ersättning.

*** Värdet av intjänade aktierätter som anges i kolumn 9 i Tabell 2 nedan.

****Pensionskostnader (kolumn 6), beräknad utifrån baslön, har värderats såsom fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har implementerat fyra aktierättsprogram (2021-2024, 2022-2025, 2023-2026 och 2024-2027) med maximalt 100 deltagare per program i 2021 och 2022 programmen, och max 135 i 2022, 2023 samt 2024 programmen.

Prestationsbaserade aktierätter har tilldelats vederlagsfritt och är föremål för en treårig intjänandeperiod och fortsatt anställning. Det antal prestationsbaserade aktierätter som intjänas och ger rätt till Husqvarna B-aktier är vidare beroende på uppfyllandet av vissa, av styrelsen fastställda, mål under den treåriga prestationsperioden för varje program. LTI 2021 programmet hade ett värdeskapande mål (rörelseresultat före ränta och skatt justerat för poster som påverkar jämförelsen – genomsnittliga nettotillgångar x vägd genomsnittlig kapitalkostnad). LTI 2022, 2023 och 2024 programmen har två mål: ett värdeskapande med en vikt av 90% och ett med minskning av koldioxidutsläpp (CO₂) med en vikt av 10%.

Det finns tre prestationsnivåer för varje prestationskriterier, med en linjär tillväxt av antalet prestationsbaserade aktierätter från tröskel till mål och från mål till maximum för varje program. Tröskelnivån måste ha uppnåtts för att prestationsbaserade aktierätter ska tilldelas.

Totalt har 6,9 miljoner prestationsbaserade aktierätter tilldelats vilket motsvarar 1,2% av aktierna i bolaget.

Tabell 2 – Aktieprogram (verkställande direktören)*

Namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret*					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	Program mets namn	Prestations period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsnings period	Aktierätter som innehåses vid årets början	Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestations villkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsnings- period
Pavel Hajman (VD)	LTI 2021	2021-2023	31 maj 2021	31 maj 2024	31 maj 2024	35,614	0	4,487***	0	0	0
Pavel Hajman (VD)	LTI 2022	2022-2024	28 april 2022	28 april 2025	28 april 2025	29,354	0	0	29,354	29,354	29,354
Pavel Hajman (VD)	LTI 2023	2023-2025	21 april 2023	21 april 2026	21 april 2026	47,803	0	0	47,803	47,803	47,803
Pavel Hajman (VD)	LTI 2024	2024-2026	10 maj 2024	10 maj 2027	10 maj 2027	0	132,738	0	132,738	132,738	132,738
Pavel Hajman (VD)**						112,771	132,738	4,487	209,895	209,895	209,895

* Aktier är beroende av kontinuerlig anställning.

** **Detta är en summeringsrad för planerna 2021, 2022, 2023, 2024.** Under 2024 gav LTI 2021 planen tilldelning av aktier, varpå prestationsaktier (4,487) gav rätt till samma antal Husqvarna aktier, som transfererades till VD. Inga förändringar skedde med LTI 2022 och 2023, där VD innehar 77,157 (29,354 LTI 2022 + 47,803 LTI 2023). För LTI 2024 tilldelades VD 132,738 aktierätter under året.

*** Värde: Tkr 900,5 baserat på aktiekursen vid tilldelning (86.30 kr) multiplicerat med antalet aktier (4,487).

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att stödja bolagets strategi.

Vid valet av prestationskriterier, har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2024 beaktats.

Tabell 3(a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Pavel Hajman (VD)	Koncernens rörelseresultat (EBIT)	50%	a) Tkr 3,195* b) Tkr – 0
Pavel Hajman (VD)	Koncernens reduktionsdagar för "Cash Conversion Cycle" (CCC)	15%	a) -2.2 dagar** b) Tkr – 0
Pavel Hajman (VD)	Koncernens kassaflöde (CF)	15%	a) Tkr 6,905*** b) Tkr 987
Pavel Hajman (VD)	Individuella KPI:er (nyckelprestationsindikatorer) 2024	20%	a) Bedömning 3.5 b) Tkr – 1,364

* Rörelseresultat justerat för jämförelsestörande poster och exklusive förvärv.

** CCC justerat för omstruktureringar och förvärv.

*** CF kvalificerar EBITDA (-) uttag för KPI (+/-) förändring i operativt rörelsekapital (kundfordringar, handelsskulder och lager, minus (.) investeringar i materiella och immateriella tillgångar (exkl. övriga tillgångar/skulder).

Tabell 3(b) - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Namn (position)	Programmets namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Pavel Hajman (VD)	LTI 2024	Koncernens värdeskapande 2024-2026*	90%	Ej tillämpligt**
Pavel Hajman (VD)	LTI 2024	Koncernens minskning av koldioxidutsläpp (CO ₂)	10%	Ej tillämpligt**

* Rörelseresultat före ränta och skatt justerat för jämförelsestörande poster – genomsnittliga nettotillgångar x vägd genomsnittlig kapitalkostnad.

** Prestationsperiod pågår fortfarande.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Ersättning och bolagets resultat under det rapporterade räkenskapsåret (Tkr)

År, Tkr	2022	2023	2024
Verkställande direktörens ersättning	19,440	15,781 (-18.9%)	19,650 (+24%)
Koncernens rörelseresultat	4,812,000	4,970,000* (+3.2%)	3,195,000* (-35%)
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda ** i moderbolaget	782	766 (-2.1%)	793 (+3.5%)

* Rörelseresultat justerat för jämförelsestörande poster och förvärv.

**Exklusive medlemmar i koncernledningen.