

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport redogör för hur de riktlinjer för ersättning till koncernledningen i Husqvarna AB, som antogs av årsstämman 2025, har tillämpats under räkenskapsåret 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanställning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och de ersättningsregler som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Ytterligare information om ersättning till koncernledningen finns i not 4 (Anställda och ersättningar till anställda) på sidorna 91–92 i årsredovisningen för 2025. Information om "People" utskottets arbete under 2025 framgår av bolagsstyrningsrapporten på sidan 76 i årsredovisningen för 2025.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 92 i årsredovisningen för 2025.

Viktig utveckling 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande utveckling och resultat i sitt uttalande på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhetsaspekter, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning.

Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att bolaget kan erbjuda koncernledningen konkurrenskraftig totalersättning. Enligt riktlinjerna ska ersättningen till koncernledningen vara marknadsmässig och får 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 återfinns på sidorna 91-92 i årsredovisningen 2025. De ersättningsriktlinjer som antogs 2021 och på nytt godkändes av årsstämman 2025 har tillämpats i sin helhet under året. Riktlinjerna kommer att föreslås ändras av årsstämman 2026.

Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och inga undantag från implementeringsprocessen av riktlinjerna har gjorts. Revisorns yttrande avseende bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på bolagets webbplats www.husqvarnagroup.com/sv/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka under året. Utöver ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören 2025 (Tkr)*

Namn	Fast lön		Rörlig ersättning		Pensionskostnad *****	Avgångsvederlag*****	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön***	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig*** *				
Pavel Hajman (vd)**	7,000	14	1,693	-2,432	2,709	13,279	22,263	100/0*****
Glen Instone (vd)**	4,112	122	1,233	184	1,234	0	6,885	67/33

* Ersättning intjänad under 2025. Utbetalning kanske inte har gjorts samma år.

** Pavel Hajman 1 januari – 10 augusti 2025, Glen Instone 11 augusti – 31 december 2025.

*** Inkluderar semesterersättning.

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

***** Pensionskostnad (kolumn 6) har i sin helhet hänförs till fast ersättning.

***** Kostnad för Pavel Hajmans avgångsvederlag. I beloppet ingår sociala avgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader om Tkr 2,818.

***** Kostnaden är beräknad enligt principerna i IFRS 2 och periodiseras över intjänandeperioden. Kostnaden är hänförlig till LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025. Prognoserna för värdeskapande har justerats ned under 2025, vilket innebär att året innehåller återföringar av tidigare gjorda reserveringar.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har implementerat fyra aktierättsprogram (2022-2024, 2023-2025, 2024-2026 och 2025-2027) med maximalt 135 deltagare i respektive program för åren 2022, 2023, 2024 och 2025.

Prestationsbaserade aktierätter har tilldelats vederlagsfritt och är föremål för en treårig intjänandeperiod och krav på fortsatt anställning. Antalet prestationsbaserade aktierätter som intjänas och ger rätt till Husqvarna B-aktier är vidare beroende av uppfyllandet av vissa mål, fastställda av styrelsen, under respektive programs treåriga prestationsperiod. LTI programmen 2022, 2023, 2024 och 2025 omfattar två mål: ett värdeskapande mål med en vikt om 90% samt ett mål avseende minskning av koldioxidutsläpp (CO2) med en vikt om 10%.

För varje prestationskriterium finns tre prestationsnivåer fastställda, med en linjär ökning av antalet prestationsbaserade aktierätter från tröskelnivå till målnivå och från målnivå till maximal nivå inom respektive program. För att prestationsbaserade aktierätter ska falla ut krävs att tröskelnivån har uppnåtts.

Totalt har 9,9 miljoner prestationsbaserade aktierätter tilldelats, vilket motsvarar 1,7% av det totala antal aktier 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	Presta tionsp eriod	Datum för tilldelning	Datum för intjän- ande	Utgång av inläsning speriod	Aktierätter som innehås vid årets början	Till- delade	In- tjänade	Föremål för prestation svillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsning speriod
Pavel Hajman (vd)***	LTI 2022	2022-2024	28 april 2022	28 april 2025	28 april 2025	29 354	0	2 935***	0	0	0
Pavel Hajman (vd)	LTI 2023	2023-2025	21 april 2023	21 april 2026	21 april 2026	47 803	0	0	0	0	0
Pavel Hajman (vd)*	LTI 2024	2024-2026	10 maj 2024	10 maj 2027	10 maj 2027	132 738	0	0	0	0	0
Pavel Hajman (vd)*	LTI 2025	2025-2027	15 maj 2025	15 maj 2028	15 maj 2028	0	0	0	0	0	0
Pavel Hajman (vd)**						209 895	0	2 935	0	0	0
Glen Instone (vd)***	LTI 2022	2022-2024	28 april 2022	28 april 2025	28 april 2025	35 213	0	3 521***	0	0	0
Glen Instone (vd)	LTI 2023	2023-2025	21 april 2023	21 april 2026	21 april 2026	60 130	0	0	60 130	60 130	60 130
Glen Instone (vd)*	LTI 2024	2024-2026	10 maj 2024	10 maj 2027	10 maj 2027	67 121	0	0	67 121	67 159	67 159
Glen Instone (vd)*	LTI 2025	2025-2027	15 maj 2025	15 maj 2028	15 maj 2028	0	97 770	0	97 770	97 770	97 770
Glen Instone (vd)**						162 464	97 770	3 521	225 059	225 059	225 059

* Aktier är beroende av kontinuerlig anställning.

** Detta är en summeringsrad för planerna 2022, 2023, 2024 och 2025.

*** Under 2025 intjänades aktieprogrammet LTI 2022, varpå prestationsaktier (2,935) respektive (3,521) gav rätt till motsvarande antal Husqvarna-aktier som transfererades till VD Pavel Hajman (VD till och med 10 augusti 2025) respektive VD Glen Instone (VD från och med 11 augusti 2025). Samtliga återstående aktier för Pavel Hajman förverkades i enlighet med programmets regler.

*** Värde: Tkr 135,2 respektive Tkr 162,2 beräknat som aktiekursen vid intjänandet (46,07 kr) multiplicerat med antalet aktierätter (2,935 respektive 3,521).

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts i syfte att stödja bolagets affärsstrategi.

Vid fastställandet av prestationskriterier har hänsyn tagits till bolagets strategiska mål samt dess kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för 2025.

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 2,901* b) Tkr – 0
Pavel Hajman (vd)	Koncernens reduktionsdagar för "Cash Conversion Cycle" (CCC)	15%	a) -17 dagar** b) Tkr – 1,015
Pavel Hajman (vd)	Koncernens kassaflöde (CF)	15%	a) Tkr 3 267*** b) Tkr 0
Pavel Hajman (vd)	Individuella KPI:er (nyckelprestationsindikatorer) 2025	20%	a) Bedömning 3 b) Tkr – 677

Namn (position)	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Glen Instone (vd)	Koncernens rörelseresultat (EBIT)	50%	c) Tkr 2,901* d) Tkr – 0
Glen Instone (vd)	Koncernens reduktionsdagar för "Cash Conversion Cycle" (CCC)	15%	c) -17 dagar** d) Tkr – 617
Glen Instone (vd)	Koncernens kassaflöde (CF)	15%	c) Tkr 3,267*** d) Tkr 0
Glen Instone (vd)	Individuella KPI:er (nyckelprestationsindikatorer) 2025	20%	c) Bedömning 4 d) Tkr – 617

* Rörelseresultat justerat för jämförelsestörande poster och exklusive förvärv.

** CCC justerat för omstruktureringar och förvärv.

*** CF motsvarar EBITDA (-) utbetalningar för CPI (+/-) förändring i operativt rörelsekapital (kundfordringar, leverantörsskulder 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
Glen Instone (vd)	LTI 2025	Koncernens värdeskapande 2025-2027*	90%	Ej tillämpligt**
Glen Instone (vd)	LTI 2025	Koncernens minskning av koldioxidutsläpp (CO2) 2025-2027	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	2023	2024	2025
Verkställande direktörens ersättning*	15,781	19,650 (+24%)	29,797 (+50%)
Koncernens rörelseresultat	4,970,000**	3,195,000** (-35%)	2,901,000** (-9%)
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda*** i moderbolaget	766	793 (+3.5%)	817 (+3.0%)

* Verkställande direktörens ersättning inkluderar både Pavel Hajman (1 januari-10 augusti) och Glen Instone (11 augusti-31 december). Avgångsvederlag ingår för Pavel Hajman, beloppet uppgår till 13,279 Tkr.

** Rörelseresultat justerat för jämförelsestörande poster och exklusive förvärv.

*** Exklusive medlemmar i koncernledningen.