

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur Husqvarna ABs riktlinjer för ersättning till koncernledningen, godkänd av årsstämman 2021, implementerades 2023. 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 68-69 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023. Information om arbetet i People & Sustainability-utskottet 2023 anges i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 50-55 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen vid årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 69 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

Viktig utveckling 2023

Verkställande direktör summerar bolagets övergripande prestation i sitt uttalande på sidorna 4-6 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

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 40-41 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

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 2023 (Tkr)*

| Namn | Fast lön | | Rörlig ersättning | | Extraordinära poster**** | Pensionskostnad***** | Total ersättning | Andelen fast resp. rörlig ersättning***** |
|----------------------|------------|----------------|-------------------|-------------|--------------------------|----------------------|------------------|---|
| | Grundlön** | Andra förmåner | Ettårig | Flerårig*** | | | | |
| Pavel Hajman VD | 9,795 | 16 | 2,641 | -443 | - | 3,772 | 15,781 | 86/14 |
| Henric Andersson**** | 811 | 0 | 0 | 712 | 11,000 | 3,600 | 16,123 | 27/73 |

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

** Inkluderar semesterersättning.

*** Värdet av intjänade aktierätter. Värdet av erhållna aktier redovisas i tabell 2 nedan.

**** En överenskommelse om avgångsvederlag träffades i februari 2023 med verkställande direktören. Avgångsvederlaget uppgår till 11 Mkr, pensionspremier till 3,6 Mkr och värdet av så kallat accelererat erhållande av aktierätter beräknas till 14,8 Mkr. Andra slutbetalningar uppgår till 4,1 Mkr.

*****Pensionskostnader (kolumn 7), beräknad utifrån baslön, har värderats såsom fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har implementerat fyra aktierättsprogram (2020-2023, 2021-2024, 2022-2025 och 2023-2026) med maximalt 100 deltagare per program i 2020 och 2021 programmen, och max 135 i 2022 samt 2023 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. Vad gäller LTI 2020 och 2021, är båda programmen till 100% baserade på mål för värdeskapande. LTI 2022 och 2023 har en vikt av 90% på värdeskapande mål och 10% på minskning av koldioxidutsläpp (CO2). Det finns tre prestationsnivåer för varje prestationskriterier, med en linjär tillväxt av antalet prestationsbaserade aktierätter från "Entry" till "Target" och från Target till Stretch"/maximumnivå för varje program. "Entry"-nivån måste ha uppnåtts för att prestationsbaserade aktierätter ska tilldelas.

Totalt har 6,5 miljoner prestationsbaserade aktierätter tilldelats vilket motsvarar 1,1% 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 inläsningsperiod | Aktierätter som innehas vid årets början | Tilldelade | Intjänade | Föremål för prestationsvillkor | Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång | Aktier föremål för inläsningsperiod |
| Henric Andersson (fd VD) | LTI 2020 | 2020-2022 | 10 Juli 2020 | 10 Juli 2023 | 10 Juli 2023 | 119,337 | 0 | 109,392 | 0 | 0 | 0 |
| Henric Andersson (fd VD) | LTI 2021 | 2021-2023 | 31 Maj 2021 | 31 Maj 2024 | 31 Maj 2024 | 93,807 | 0 | 55,033 | 0 | 0 | 0 |
| Henric Andersson (fd VD) | LTI 2022 | 2022-2024 | 28 April 2022 | 28 April 2025 | 28 April 2025 | 83,003 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Henric Andersson (fd VD)* | | | | | | 296,147 | 0 | 164,425 | 0 | 0 | 0 |
| Pavel Hajman (VD) | LTI 2020 | 2020-2022 | 10 Juli 2020 | 19 Juli 2023 | 19 Juli 2023 | 48,674 | 0 | 48,674** | 0 | 0 | 0 |
| Pavel Hajman (VD) | LTI 2021 | 2021-2023 | 31 Maj 2021 | 31 Maj 2024 | 31 Maj 2024 | 35,614 | 0 | 0 | 35,614 | 35,614 | 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 | 0 |
| Pavel Hajman (VD) | LTI 2023 | 2023-2025 | 21 April 2023 | 21 April 2026 | 21 April 2026 | 0 | 47,803*** | 0 | 47,803 | 47,803 | 0 |
| Pavel Hajman (VD)** | | | | | | 113,642 | 47,803 | 48,674 | 112,771 | 112,771 | 0 |

* Detta är en summeringsrad för planerna 2020, 2021 och 2022. Under 2023 skedde en så kallad accelererad aktietilldelning för fd VD, detta i linje med LTI regelverket. För 2020 programmet utgjorde 33 månader till grund för aktietilldelning, med stretch som utfall. För 2022 programmet utgjorde 22 månader grund för tilldelning med 96% av stretch som utfall och för 2022 programmet 11 månader med 0% som utfall.

** Detta är en summeringsrad för planerna 2020 till 2023. Under 2023 gav LTI 2020 planen tilldelning av aktier, varpå prestationsaktier (48,674) gav rätt till samma antal Husqvarna aktier, som transfererades till VD. Inga förändringar skedde med LTI 2021 och 2022, där VD innehar 35,614 respektive 29,354 aktierätter. För LTI 2023 tilldelades VD 47,803 aktierätter under året.

*** Värde: Tkr 4,039 baserat på aktiekursen vid tilldelning (82.98 kr) multiplicerat med antalet aktier (48,674).

**** Värde: Tkr 4,273 baserat på aktiekursen vid tilldelning (89.40 kr) multiplicerat med antalet aktier (47,803).

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 2023 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 2023 (EBIT) | 50% | a) Tkr 4,970* b) Tkr- 1,697 |
| Pavel Hajman (VD) | Koncernens reduktionsdagar för "Cash Conversion Cycle" (CCC) | 30% | a) -29 dagar** b) Dagar - 0 |
| Pavel Hajman (VD) | Individuella KPI:er (nyckelprestationsindikatorer) 2023 | 20% | a) Bedömning 3 b) Tkr- 943 |

* Rörelseresultat justerat för jämförelsestörande poster och exklusive förvärv.

** CCC justerat för omstruktureringar och förvärv.

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 2023 | Koncernens värdeskapande 2023-2025* | 90% | Ej tillämpligt** |
| Pavel Hajman (VD) | LTI 2023 | Koncernens minskning av koldioxidutsläpp (CO2) | 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 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------------|--------------------|-------------------|
| Verkställande direktörens ersättning | 24,759 | 19,440 (-21.5%) | 15,781 (-18.9%) |
| Koncernens rörelseresultat | 5,704,000* | 4,812,000*(-15.7%) | 4,970,000*(+3.2%) |
| Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda ***** i moderbolaget | 795 | 782 (-1.6%) | 766 (-2.1%) |

* Rörelseresultat justerat för jämförelsestörande poster och förvärv.

**Exklusive medlemmar i koncernledningen.