

Lammhults Design Group

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Lammhults Design Group AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. 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 6 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 92–95 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 124–128 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 95 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6–7 i årsredovisningen 2024.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, 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 vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

För koncernens ledande befattningshavare får den rörliga kontantersättningen uppgå till högst 33 procent av den fasta årliga kontantlönen. Riktlinjerna finns även på sidan 127 i årsredovisningen för 2024.

Inga avvikelser från ersättningsriktlinjerna eller från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen har gjorts.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Lammhults design Groups hemsida. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2024 (TSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning***
	Grundlön	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig				
Susanna Hilleskog	3 286	104				1 092	4 483	100/0

* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2024. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2024 och i den meningen intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 10 i Tabell 2 och kolumn 8 i Tabell 3 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

** Bilförmån

*** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

Aktiebaserad ersättning

Lammhults Design Group har två utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram, LTI 2023/2026 och LTI 2024/2027, vilka riktar sig till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom koncernen.

Programmen beslutades av bolagsstämorna 2023 respektive 2024 och omfattar upp till 15 anställda, inklusive VD, koncernledning samt chefer och andra nyckelpersoner.

Båda incitamentsprogrammen har identiska villkor och omfattar maximalt 110 000 B-aktier i bolaget (prestationsaktier). Tilldelning av prestationsaktier förutsätter att deltagarna innehar ett visst antal aktier i bolaget samt att fastställda prestationsmål avseende rörelseresultat, beslutade av styrelsen, uppnås under respektive intjänandeperiod.

I enlighet med villkoren för LTI 2023/2026 och LTI 2024/2027 har VD Susanna Hilleskog under 2024 tilldelats 2 650 prestationsaktier och under 2025 tilldelats 1 500 prestationsaktier. Prestationsaktierna erhålls vederlagsfritt efter årsstämman 2026 respektive 2027, dock senast den 1 juli respektive år, förutsatt att samtliga intjänandevillkor är uppfyllda. Dessa villkor inkluderar bland annat fortsatt anställning.

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 2024 beaktats.

**Tabell 4(a) – 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 Uppmätt prestation	4 Faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Susanna Hilleskog	Justerat rörelseresultat 2024	30 %	4,1 MSEK	0 KSEK
	Justerat rörelseresultat 2024 juli-dec	50 %	25,5 MSEK	0 KSEK
	DSO	10 %	54 dagar	0 KSEK
	DIO	10 %	76 dagar	0 KSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 5 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat 2019 - 2024

	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2024
Ersättning till verkställande direktören (KSEK)	+548 (+15%)	+1 796 (+42%)	-1 999 (33,1%)	+ 4 492 (111,3%)	-4 046 (-47,4%)	4 483
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	-83,3 (n/a)	47,1 (n/a)	2 (+5,1%)	20,5 (-49,5%)	-109,4 (-523,4%)	-88,5
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget (KSEK/FTE)	+ 1549 (+294%)	-2 077 (-100%)	+1 949 (+100%)	-924 (-53%)	-198 (-81%)	827

* Exklusive medlemmar i koncernledningen