

## Ersättningsrapport 2025

---

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Elanders AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättningen 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 (Personal) på sidorna 124-126 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 109 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidorna 124-126 samt i bolagsstyrningsrapporten på sidan 109 i årsredovisningen för 2025.

### **Utveckling under 2025**

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 10-13 i årsredovisningen 2025.

### **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 kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen 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.

Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Under 2025 godkändes det att den rörliga ersättningen till en utlandsbaserad ledande befattningshavare fick överstiga föreskrivna 40 procent av grundlönen. Skälet är att styrelsen bedömt att detta erfordrats för att det totala kompensationspaketet till befattningshavaren ska bli konkurrenskraftigt i ljuset av lokala förhållanden. Utöver detta har styrelsen även beslutat att ge ett avgångsvederlag som överstiger 12 månader till en ledande befattningshavare. Detta beslut har tagits med hänsyn till den avgående befattningshavarens betydande bidrag till bolaget. Inga andra avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna under 2025 finns tillgänglig på [www.elanders.com/sv/om-elanders/bolagsstyrning/bolagsstamma/arsstamma-2026/](http://www.elanders.com/sv/om-elanders/bolagsstyrning/bolagsstamma/arsstamma-2026/).

*Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören, Magnus Nilsson, under 2025 (kSEK)\**

| Fast ersättning |                   | Rörlig ersättning |              | Extraordinära poster | Pensionskostnader | Totalersättning | Andelen fast resp. rörlig ersättning***** |
|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|----------------------|-------------------|-----------------|-------------------------------------------|
| Grundlön**      | Andra förmåner*** | Ettårig           | Flerårig**** |                      |                   |                 |                                           |
| 12 286          | 109               | 0                 | E/T          | 0                    | 4 286             | 16 681          | 100 / 0                                   |

\* Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2024. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

\*\* Inklusive semesterersättning om 241 kSEK

\*\*\* Bilförmån, förmån av fri sjukvårdsförsäkring, förmån av hälsovårdsundersökning etc.

\*\*\*\* Bolaget har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentprogram.

\*\*\*\*\* Pensionskostnader, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

## 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 2025 beaktats.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

| Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestationskriterier | a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Maximal ersättning vid ett resultat före skatt om 478 MSEK      | 100 %                                    | a) 398MSEK<br>b) 0 kSEK / 0%                                         |

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR):

|                                                                                                  | RR-4 vs RR-5  | RR-3 vs RR-4    | RR-2 vs RR-3    | RR-1 vs RR-2  | RR vs RR-1    | RR 2024 (RR) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|---------------|---------------|--------------|
| Ersättning till verkställande direktören (kSEK)                                                  | +927 (+5,0%)  | +2 393 (+12,4%) | -6 564 (-30,2%) | +1128(+7,4%)  | +380(+2,3%)   | 16 681       |
| Koncernens rörelseresultat (MSEK)                                                                | +34 (+6,2%)   | +269 (+46,4%)   | -125 (-14,8%)   | +62(+8,6%)    | -315(-40,1%)  | 471          |
| Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget (kSEK) | +270 (+22,8%) | -74 (-5,1%)     | -35 (-2,5%)     | +244 (+18,1%) | -255 (-16,0%) | 1 334        |

\* Exklusive medlemmar i koncernledningen