

Ersättningsrapport 2025 för Rejlers AB (publ)

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Rejlers AB (publ), antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen finns i not 8 på sidorna 99–100 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 24 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas på sidan 100 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Bolagets övergripande resultat framgår av förvaltningsberättelsen på sidan 30 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Bolagets vision är att vara en plattform för kontinuerligt lärande, utveckling och tillväxt för att på så vis vara konkurrenskraftig och attrahera de mest kvalificerade medarbetarna. Bolaget strävar efter att erbjuda en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig och som därigenom förmår attrahera och behålla kvalificerade medarbetare.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig, stå i relation till ansvar samt befogenheter och bestå av följande komponenter: fast lön, eventuell rörlig ersättning samt annan ersättning enligt överenskommelse, pension och övriga förmåner. Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara finansiella eller icke-finansiella kriterier. Genom att målen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning både till finansiella eller icke-finansiella mål främjar de inte enbart genomförandet av bolagets affärsstrategi utan även bolagets långsiktiga intressen, hållbarhet och konkurrenskraft.

Riktlinjerna finns på sidorna 32–33 i årsredovisningen för 2025. Under året har styrelsen, efter förslag från ersättningsutskottet, valt att frångå riktlinjerna, då ett incitamentsavtal för åren 2025-2027 har ingåtts med verkställande direktören avseende ersättning relaterat till uppfyllnad av vissa kvantitativa mål. Eventuell utbetalning av ersättningen kommer ske 2028. Avtalet innebär ett avsteg från riktlinjerna i avseende på att den rörliga ersättningen inte ska överstiga 65 % av den fasta årliga lönen. Ersättningen kan maximalt uppgå till 12,5 miljoner kronor (exkl. sociala avgifter) i enlighet med incitamentsavtalet. Styrelsen har enligt riktlinjerna möjlighet att frångå riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. Styrelsen har valt att utnyttja möjligheten att frångå riktlinjerna i detta fall med motiveringen att incitamentsavtalet tillgodoser bolagets långsiktiga intressen genom att verkställande direktören, Viktor Svensson, efter åtta framgångsrika år erhåller ett långsiktigt incitament för att vara kvar i bolaget. Styrelsen anser att bolagets vidare utveckling starkt är förknippat med Viktor Svensson som verkställande direktör och att han har byggt upp ett stort förtroende såväl inom bolaget som gentemot bolagets aktieägare.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.rejlers.se. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (kSEK)

	1		2		3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning & annan ersättning		Extra-ordinära poster ⁴⁾	Pensions-förmåner ⁵⁾	Total-ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾	Ettårig	Flerårig ³⁾				
Viktor Svensson (VD)	5 283	149	2 583	2 511	3 780	1 600	15 906	68 % / 32 %

¹⁾ Inklusive semesterersättning om 123 kSEK.

²⁾ Bifförmån.

³⁾ Rörlig ersättning i enlighet med det incitamentsavtal som ingåtts 2025 och som beskrivs ovan. Beloppet reserverat, ej utbetalt.

⁴⁾ Den extraordinära posten beslutas årsvis av styrelsen och ersätter tidigare avtal som ingicks i samband med anställning av Viktor Svensson 2017, vilket i sin tur ersattes av ett nytt avtal 2021.

⁵⁾ Pensionsförmåner som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning. Vidare redovisas den extraordinära posten som fast ersättning eftersom denna post inte är kopplad till några prestationskriterier så som för rörlig ersättning.

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara dels kvantitativa, vilka ska vara i linje med långsiktiga finansiella mål så som koncernens resultattillväxt, budgetmål och marginalmål, samt dels kvalitativa, vilka ska vara mål som är inriktade på att uppnå bolagets vision och strategi och som bland annat kan inkludera aktiviteter som berör ledarskap, varumärke, affärsmässighet och rekrytering. Den rörliga ersättningen får som högst motsvara 65 procent av den fasta årliga lönen. För år 2025 valde bolaget att för verkställande direktören uppställa marginalkriterier kopplade till den rörliga ersättningen. Måluppfyllnaden för dessa kriterier uppgick till 92 procent.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har inga utestående aktiebaserade ersättningsprogram för koncernledningen eller nyckelpersoner inom koncernen.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultatErsättning och bolagets resultat under 2025

	RR 2021	RR 2022	RR 2023	RR 2024	RR 2025
Ersättning till verkställande direktören (kSEK)	11 204 ²⁾	12 998 ³⁾	13 038 ³⁾	13 411 ³⁾	15 906 ³⁾
Förändring mot föregående år	3 055	1 794	40	373	2 495
Procentuell förändring (%)	37,5% ²⁾	16,0%	0,3%	2,9%	18,6%
Koncernens rörelseresultat, EBIT (kSEK)	129 700	234 300	235 000	288 200	302 100
Förändring mot föregående år	45 900 ¹⁾	104 600	700	53 200	13 900
Procentuell förändring (%)	54,8% ¹⁾	80,6%	0,3%	22,6%	4,8%
Genomsnittlig ersättning till alla anställda baserat på antalet heltidsekvivalenter i koncernen, exkl. koncernledning (kSEK)	743	816	869,8	878,4	894,1
Förändring mot föregående år	34,5 ¹⁾	72,8	53,5	8,7	15,7
Procentuell förändring (%)	4,9% ¹⁾	9,8%	6,6%	1,0%	1,8%

¹⁾ Mot bakgrund av avyttringen av Embriq 2020 redovisas posterna "Förändring mot föregående år" samt "Procentuell förändring (%)" i förhållande till den kvarvarande verksamheten för att göra 2021 års siffror mer jämförbara.

²⁾ Varav 2 835 kSEK avser extraordinära poster. Exkl. extraordinära poster blir den procentuella förändringen en ökning med 2,7% jämfört med föregående år.

³⁾ Varav 3 780 kSEK avser extraordinära poster.

Stockholm, mars 2026
Rejlers AB (publ)
 Styrelsen