

Ersättningsrapport för Systemair AB (publ) 2024/25

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Systemair AB (publ), antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024/25. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 11 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 82-83 i årsredovisningen för 2024/25. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024/25 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 46-55 i årsredovisningen för 2024/25.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 11 på sidan 83 i årsredovisningen för 2024/25.

Utveckling under 2024/25

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2024/25.

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. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen.

Ersättningssystemet ska bestå av fast lön och pension, men kan också omfatta rörlig lön och tjänsteförmåner som t ex förmånsbil. Utöver ovanstående kan särskilda incitamentsprogram, beslutade av årsstämman, förekomma. Fast lön och förmåner ska fastställas individuellt utifrån ovanstående kriterier och respektive befattningshavares särskilda kompetens.

Rörlig lön baseras på bolagets resultat med syfte att främja bolagets strategi, långsiktiga värdeskapande och hållbarhet. Den rörliga lönen utgår som en andel av den fasta lönen och kan maximalt uppgå till 40 procent av årslönen för VD, 25 procent för övriga ledande befattningshavare och 15 procent för övriga nyckelpersoner.

Pensionen ska som huvudregel vara premiebestämd och inte överstiga 35 procent av den fasta lönen. Omfattningen av pensionen ska baseras på samma kriterier som ovan och grundas på den fasta lönen. Styrelsen ska äga rätt att frångå riktlinjerna om det i enskilda fall finns särskilda skäl för detta.

Riktlinjerna finns på sidan 48 i årsredovisningen för 2024/25. Bolaget har under 2024/25 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av årsstämman 2024. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets hemsida (www.group.systemair.com). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2024/25 (kSEK)

Befattnings-havare	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extra-ordinära poster	4 Pensions-kostnad	5 Totalersättning	6 Andel fast resp rörlig ersättning
	Grund-lön *	Andra förmåner **	Ettårig	Flerårig				
Roland Kasper (VD)	5 347	112	1 032	398	-	965	7 854	82/18

* Inklusive semesterersättning om 180 kSEK.

** Bilförmån.

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

Incitamentsprogram

Utöver ersättning, har verkställande direktören rätt att delta i Systemairs incitamentsprogram. Systemair hade under 2024/25 fyra utestående incitamentsprogram som omfattar verkställande direktören. Inga förändringar av villkoren har skett sedan utgivandet.

Vid årsstämorna 2021, 2022 och 2023 beslutades om program för teckningsoptioner för ledande befattningshavare. Överlåtelse av teckningsoptionerna till deltagarna har gjorts till ett pris motsvarande deras marknadsvärde enligt extern oberoende värdering med tillämpning av vedertagen värderingsmodell (Black-Scholes). Programmen löper över fyra år.

Under räkenskapsåret har 63 000 teckningsoptioner återköpts, till det lägsta av anskaffningsvärde och marknadsvärde, från anställda som avslutat sin anställning.

Optionsprogram	Antal optioner	Motsvarande antal aktier	Andel av totalt antal aktier	Lösenkurs	Lösenperiod
LTIP 2023	357 500	357 500	0,2%	77,50	17 aug 2026 – 30 sep 2027
LTIP 2022	485 740	485 740	0,2%	58,30	18 aug 2025 – 30 sep 2026
LTIP 2021	532 000	532 000	0,3%	98,20	19 aug 2024 – 30 sep 2025
Totalt	1 375 240	1 375 240			
Aktieincitament-program	Max antal investerings-aktier	Max antal prestations-aktier			Tilldelnings-tillfälle
LTIP 2024	120 000	640 000	0,3%		Q1 2027 (Aug 2027)
Totalt		2 015 240	1,0%		

Systemair har även ett utestående aktieincitamentsprogram som antogs av årsstämman 2024 för cirka 70 ledande befattningshavare och nyckelpersoner baserat på att deltagarna investerar i aktier med egna medel. För varje investeringsaktier kan max fem prestationsaktier erhållas vilket motsvarar högst 600 0000 aktier, vilket motsvarar cirka 0,3 procent av totalt antal aktier. Ytterligare 40 000 aktier kan utges som kompensation för eventuella utdelningar under perioden. Deltagarna erhåller prestationsaktier under förutsättning att anställningen kvarstår och prestationsvillkoren uppfylls. Prestationsvillkoren baseras på Systemairaktiens totalavkastning, organisk tillväxt, rörelsemarginal samt hållbarhetsrelaterade mål. Tilldelning av prestationsaktier sker efter offentliggörande av delårsrapporten för maj-juli 2027.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi, långsiktiga värdeskapande och hållbarhet. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2024/25 beaktats.

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

Befattningshavare	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 Uppmätt prestation (a) och faktisk tilldelning/ersättningsutfall (b)
Roland Kasper (VD)	Rörelseresultatutfall i förhållande till budget 2024/25	70%	33%/481 kSEK
	Minskning av netto rörelsekapital 2024/25	20%	100%/413 kSEK
	ESG	10%	67%/138 kSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste tre rapporterade räkenskapsåren (kSEK)

	2024/25	Förändring	2023/24	Förändring	2022/23	Förändring	2021/22
Ersättning till verkställande direktören	7 854	-10,1%	8 730	+24,9%	6 988	+16,8%	5 984
Koncernens rörelseresultat, Mkr	1 100,4	+14,3	963,0	-31,3%	1401,4	+82,0%	769,8
Ersättning per anställd*	915	+7,4%	852	+3,1%	827	+6,5%	776

* Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget (exklusive medlemmar i koncernledningen).