

Ersättningsrapport för Systemair AB (publ) 2025/26

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Systemair AB, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025/26. 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 2025/26. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025/26 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 46-55 i årsredovisningen för 2025/26.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 11 på sidan 83 i årsredovisningen för 2025/26.

Utveckling under 2025/26

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2025/26.

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 företagets 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 50 procent av årslönen för VD, 25 procent för övriga ledande befattningshavare och 15 procent till övriga nyckelpersoner.

Pensionen ska som huvudregel vara premiebestämd och inte överstiga 35% 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 frågå riktlinjerna om det i enskilda fall finns särskilda skäl för detta.

Riktlinjerna finns på sidan 48 i årsredovisningen för 2025/26. Bolaget har under 2025/26 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman 2025. 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 2025/26 (kSEK)

Befattningshavare	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Totalersättning	6 Andel fast resp rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig				
Robert Larsson	2 845	62	433	456	-	1092	4888	18/82
Roland Kasper	5 310*	98	-	-	-	1033	5441	0/100

* Inklusive semesterersättning om 150 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 2025/26 tre utestående incitamentsprogram som omfattar verkställande direktören. Inga förändringar av villkoren har skett sedan utgivandet.

Vid årsstämmorna 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.

Inga teckningsoptioner har återköpts under räkenskapsåret.

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	14 500	14 500	0,0%	58,30	17 aug 2026 – 30 sep 2026
Totalt	372 000	372 000			
Aktieincitament-program	Antal investerings-aktier	Max antal prestations-aktier			Tilldelningstillfälle
LTIP 2024	93 200	466 000	0,2%		Q1 2027 (Aug 2027)
LTIP 2025	14 500	72 500	0,0%		Q1 2028 (Aug 2028)
Totalt	107 700	538 500	0,2%		
Totalt		910 500	0,4%		

Systemair har även två utestående aktieincitamentsprogram för cirka 65 ledande befattningshavare och nyckelpersoner baserat på att deltagarna investerar i aktier med egna medel. För varje investeringsaktie kan max fem prestationsaktier erhållas vilket motsvarar högst 538 500 aktier, vilket motsvarar cirka 0,2 procent av totalt antal aktier. Ytterligare 38 144 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 respektive maj-juli 2028.

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 2025/26 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)
Robert Larsson (VD)	Rörelseresultatutfall i förhållande till budget 2025/26	70%	24%/166 600 SEK
	Minskning av netto rörelsekapital 2025/26	20%	100%/200 000 SEK
	ESG	10%	67%/66 667 SEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	2025/26	Förändring	2024/25	Förändring	2023/24	Förändring	2022/23
Ersättning till verkställande direktören *	10 329	+31,5%	7 854	-10,1%	8 730	+24,9%	6 988
Koncernens rörelseresultat, Mkr	1133,8	+3,0%	1100,4	+14,3%	963,0	-31,3%	1401,4
Ersättning per anställd**	1028	+12,3%	915	+7,4%	852	+3,1%	827

* 1 maj 2025 – 31 dec 2025 Roland Kasper, 2 jan 2026 – 30 april 2026 Robert Larsson

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

Skinnskatteberg i juli 2026

Systemair AB (publ)

Styrelsen