

## Ersättningsrapport för Systemair AB (publ) 2022/23

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Systemair AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022/23. Rapporten innehåller även information om ersättning 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 11 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 78-79 i årsredovisningen för 2022/23. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022/23 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 42-46 i årsredovisningen för 2022/23.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 11 på sidan 78 i årsredovisningen för 2022/23.

### Utveckling under 2022/23

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 2-3 i årsredovisningen 2022/23.

### 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 40 procent av årslönen för VD och 25 procent för övriga ledande befattningshavare.

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 frångå riktlinjerna om det i enskilda fall finns särskilda skäl för detta.

Riktlinjerna finns på sidan 55 i årsredovisningen för 2022/23. Bolaget har under 2022/23 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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](http://www.group.systemair.com)). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022/23 (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				
Roland Kasper (VD)	4612	97	1 527	-	-	752	6 988	78/22

\* Inklusive semesterersättning om 76 kSEK.

\*\* Bilförmån.

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

#### Utestående optionsprogram

Utöver ersättning, har verkställande direktör rätt att delta i Systemairs optionsprogram. Inom programmet erbjuds verkställande direktören möjlighet att förvärva optioner till marknadsmässiga villkor. Systemair hade under 2022/23 ett utestående optionsprogram som omfattar verkställande direktören. Inga förändringar av villkoren har skett sedan utgivandet.

LTIP 2021 (Köptionsprogram): omfattar 46 ledande befattningshavare (inklusive den verkställande direktören). Deltagarna erbjuds att förvärva optioner till marknadsmässiga villkor. Varje köption berättigar till förvärv av en aktie i Systemair. Inom detta program har 40 000 köptioner förvärvats av den verkställande direktören.

Teckning av aktier, till en kurs om 98,20 kr, i enlighet med villkoren för teckningsoptionerna kan ske under följande perioder:

- en tvåveckorsperiod från och med dagen efter offentliggörande av bolagets delårsrapport för perioden 1 maj-31 juli 2024/2025, dock tidigast den 19 augusti 2024 och senast den 30 september 2024,
- en tvåveckorsperiod från och med dagen efter offentliggörande av bolagets delårsrapport för perioden 1 maj-31 januari 2024/2025, dock tidigast den 1 mars 2025 och senast den 30 april 2025, och
- en tvåveckorsperiod från och med dagen efter offentliggörande av bolagets delårsrapport för perioden 1 maj-31 juli 2025/2026, dock tidigast den 1 augusti 2025 och senast den 30 september 2025.

LTIP 2022 (Köptionsprogram): omfattar 39 ledande befattningshavare (inklusive den verkställande direktören). Deltagarna erbjuds att förvärva optioner till marknadsmässiga villkor. Varje köption berättigar till förvärv av en aktie i Systemair. Inom detta program har 30 000 köptioner förvärvats av den verkställande direktören.

Teckning av aktier, till en kurs om 58,30 kr, i enlighet med villkoren för teckningsoptionerna kan ske under följande perioder:

- en tvåveckorsperiod från och med dagen efter offentliggörande av bolagets delårsrapport för perioden 1 maj-31 juli 2025/2026, dock tidigast den 18 augusti 2025 och senast den 30 september 2025,
- en tvåveckorsperiod från och med dagen efter offentliggörande av bolagets delårsrapport för perioden 1 maj-31 januari 2025/2026, dock tidigast den 2 mars 2026 och senast den 30 april 2026, och
- en tvåveckorsperiod från och med dagen efter offentliggörande av bolagets delårsrapport för perioden 1 maj-31 juli 2026/2027, dock tidigast den 17 augusti 2026 och senast den 30 september 2026.

#### 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 2022/23 beaktats.

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

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 2022/23	60%	61%/664 kSEK
	Minskning av netto rörelsekapital 2022/23	20%	0%/0 kSEK
	Organisk tillväxt 2022/23	20%	100%/363 kSEK
	Avyttring av verksamhet	-	100%/500 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)

	2022/23	Förändring	2021/22	Förändring	2020/21	Förändring	2019/20
Ersättning till verkställande direktören	6 988	16,8%	5 984	-6,6%	6 408	13,5%	5 647
Koncernens rörelseresultat, Mkr	1401,4	82,0%	769,8	13,8%	676,7	8,2%	625,7
Ersättning per anställd*	827	+6,5%	776	+1,6%	765	+1,6%	753

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