

## Ersättningsrapport 2024 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 2024. 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 93–94 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 32 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas på sidan 93 i årsredovisningen för 2024.

### Utveckling under 2024

Bolagets övergripande resultat framgår av förvaltningsberättelsen på sidan 38 i årsredovisningen för 2024.

### 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 40–41 i årsredovisningen för 2024. Bolaget har under 2024 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 [www.rejlers.se](http://www.rejlers.se). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolaget vid tidigare bolagsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Vid tidpunkten för denna rapport har bolaget inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

Totalersättning till verkställande direktören under 2024 (kSEK)

	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning & annan ersättning		3	4	5	6
	Grundlön <sup>1)</sup>	Andra förmåner <sup>2)</sup>	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionsförmåner	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning <sup>4)</sup>
Viktor Svensson (VD)	5 180	151	2 600	-	3 780 <sup>3)</sup>	1 700	13 411	81 % / 19 %

<sup>1)</sup> Inklusive semesterersättning om 200 kSEK.

<sup>2)</sup> Bilförmån.

<sup>3)</sup> 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. Viktor Svensson har en skyldighet att förvärva aktier i Rejlers motsvarande erhållet belopp efter skatt.

<sup>4)</sup> 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 2024 valde bolaget att för verkställande direktören uppställa två kriterier kopplade till den rörliga ersättningen vilka var att det ska ske en viss marginalutveckling samt EPS-tillväxt (vinst per aktie). Måluppfyllnaden för dessa kriterier uppgick till 93 procent.

**Aktiebaserad ersättning**

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

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

### Ersättning och bolagets resultat under 2024

	RR 2020 inkl. Embriq t.om augusti	RR 2020 Kvarvarande verksamhet <sup>2)</sup>	RR 2021	RR 2022	RR 2023	RR 2024
Ersättning till verkställande direktören (kSEK)	8 149	8 149	11 204 <sup>4)</sup>	12 998 <sup>5)</sup>	13 038 <sup>5)</sup>	13 411 <sup>5)</sup>
Förändring mot föregående år	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	3 055	1 794	40	373
Procentuell förändring (%)	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	37,5% <sup>4)</sup>	16,0%	0,3%	2,9%
Koncernens rörelseresultat, EBIT (kSEK)	363 995	83 800	129 700	234 300	235 000	288 200
Förändring mot föregående år	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	45 900 <sup>3)</sup>	104 600	700	53 200
Procentuell förändring (%)	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	54,8% <sup>3)</sup>	80,6%	0,3%	22,6%
Genomsnittlig ersättning till alla anställda baserat på antalet heltidsekvivalenter i koncernen, exkl. koncernledning (kSEK)	-	709	743	816	869,8	878,4
Förändring mot föregående år	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	34,5 <sup>3)</sup>	72,8	53,5	8,7
Procentuell förändring (%)	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	4,9% <sup>3)</sup>	9,8%	6,6%	1,0%

<sup>1)</sup> Bolaget har inte sedan tidigare tagit fram uppgifter om tidigare räkenskapsår i detta avseende.

<sup>2)</sup> Under 2020 avyttrade bolaget 100 % av aktierna i Rejlers Embriq AS och Rejlers Embriq AB. För att göra 2021 års siffror mer jämförbara med den kvarvarande verksamheten 2020 efter dessa avyttringar presenteras i tabellen även siffror från 2020 exklusive den avyttrade verksamheten.

<sup>3)</sup> Mot bakgrund av avyttringen av Embriq redovisas posterna "Förändring mot föregående år" samt "Procentuell förändring (%)" i förhållande till den kvarvarande verksamheten för att göra 2021 års siffror mer jämförbara.

<sup>4)</sup> Varav 2 835 kSEK avser extraordinära poster. Exkl. extraordinära poster blir den procentuella förändringen en ökning med 2,7% jämfört med föregående år.

<sup>5)</sup> Varav 3 780 kSEK avser extraordinära poster.

Stockholm, mars 2025  
**Rejlers AB (publ)**  
*Styrelsen*