

Ersättningsrapport 2025

1. Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman, har tillämpats under räkenskapsåret 2025. Riktlinjerna har varit oförändrade under året och inga avvikelser från riktlinjerna har gjorts.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) samt Kollegiets regler om ersättningar till styrelse och ledande befattningshavare (SRD II).

Styrelsearvoden omfattas inte av denna rapport. Styrelsearvoden beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 18 i årsredovisningen för 2025.

2. Utveckling under 2025

Under 2025 verkade EG7 i en period präglad av strategisk konsolidering, fortsatta investeringar samt strukturella initiativ med fokus på långsiktigt värdeskapande. Koncernen redovisade en nettoomsättning om 1 626,3 Mkr och en justerad EBITDA om 254,0 Mkr. VD sammanfattar den övergripande utvecklingen på sidan 8 i årsredovisningen för 2025.

Ersättningen till ledande befattningshavare har varit i linje med bolagets finansiella och operativa utveckling, inklusive att ingen rörlig ersättning utgick till VD under 2025.

3. Principer om ersättning

Ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig, baserad på individuellt ansvar och prestation samt i linje med bolagets långsiktiga strategi och aktieägarnas intressen.

Ersättningen kan bestå av fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Komponenterna är utformade för att säkerställa en balanserad ersättningsstruktur som speglar prestation, ansvar och marknadsförhållanden.

4. Total ersättning till VD

4.1 Översikt

(Mkr)

Komponent	2025	2024
Fast lön	7,4	7,9
Rörlig ersättning	0,0	6,3
Pension	0,1	0,2
Andra förmåner	0,0	0,0
Total ersättning	7,5	14,5

*Den rörliga ersättningen för 2024 utgick i enlighet med bolagets ersättningspolicy, vilken medger rörlig ersättning om upp till 100 procent av den fasta lönen. Ersättningen baserades på ett framgångsrikt genomförande av koncernens kostnadsbesparings- och effektiviseringsprogram under 2024. Ingen rörlig ersättning utgick till koncernens VD under 2025.

4.2 Fast ersättning

Den fasta lönen återspeglar VD:s ansvar och erfarenhet.

4.3 Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen baseras på förutbestämda och mätbara kriterier, vilka kan inkludera finansiell prestation, operativa mål, strategiska milstolpar samt andra icke-finansiella mått såsom hållbarhetsrelaterade mål och medarbetarengagemang.

Kriterierna fastställs årligen och är utformade för att stödja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara värdeskapande. Den rörliga ersättningsstrukturen säkerställer en tydlig koppling mellan ersättning och prestation.

Rörlig ersättning får inte överstiga 100 procent av den fasta årliga ersättningen. Bolaget kan återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder i enlighet med tillämpliga lagar och avtal.

Utfallet av den rörliga ersättningen utvärderas efter mätperiodens slut. För VD fastställs utfallet av styrelsen, baserat på ersättningsutskottets rekommendation. För övriga ledande befattningshavare ansvarar VD för utvärderingen.

Under 2025 utbetalades rörlig ersättning om 2,8 Mkr till övriga ledande befattningshavare. Utfallet återspeglar prestation mot de förutbestämda målen för året. Ingen rörlig ersättning utgick till VD.

4.4 Pensioner och förmåner

VD har inga avtalsenliga pensionsförmåner. Den mindre pensionskostnad som redovisats under året avser lagstadgade eller obligatoriska pensionsavsättningar och utgör inte en avtalsbaserad pensionsförmån.

Pensionsförmåner för övriga ledande befattningshavare är premiebestämda och i linje med ersättningsriktlinjerna, där premierna inte överstiger 30 procent av fast årlig lön.

Övriga förmåner för VD och övriga ledande befattningshavare har hållits inom de ramar som anges i ersättningsriktlinjerna, dvs. inte överstigande 10 procent av den fasta årliga lönen.

5. Ersättning till övriga ledande befattningshavare

Ersättningen till övriga medlemmar i koncernledningen följer samma struktur som för VD.

Översikt (sammanlagt)

(Mkr)

Komponent	2025	2024
Fast lön	30,7	36,5
Rörlig ersättning	2,8	18,3
Pension	1,5	2,2
Andra förmåner	0,8	0,3
Total ersättning	35,9	57,3

6. Aktiebaserad ersättning

Bolaget har inga aktiebaserade incitamentsprogram för ledande befattningshavare.

7. Avvikelser från ersättningsriktlinjerna

Inga avvikelser från de av årsstämman antagna ersättningsriktlinjerna har gjorts under 2025.

8. Jämförande information (femårsöversikt)

(Mkr om inget annat anges)

	2025	2024	2023	2022	2021
VD total ersättning	7,5	14,5	8,1	22,9	4,3
Rörelseresultat (EBIT)	-2 086,4	-138,8	252,1	-275,9	157,6
Genomsnittlig ersättning per anställd (kSEK)	1 301	1 225	1 140	1 117	827

9. Tillämpning av ersättningsriktlinjer och specifika komponenter

Styrelsen har dragit slutsatsen att:

- ersättningen överensstämmer med de av årsstämman antagna riktlinjerna
- ersättningsstrukturen stödjer långsiktigt värdeskapande

Ersättningsriktlinjerna innehåller bestämmelser om vissa typer av ersättning som inte tillämpades under 2025. Dessa inkluderar:

- Exceptionell rörlig ersättning
- Löneväxling
- Expatriatförmåner
- Ersättning för konkurrensbegränsande åtaganden
- Avgångsvederlag utöver uppsägningstid

Inga sådana ersättningar har tillämpats under räkenskapsåret 2025.

10. Slutsats

Ersättningen till ledande befattningshavare under 2025 har varit i linje med bolagets utveckling, i enlighet med de antagna ersättningsriktlinjerna, och utformad för att stödja långsiktigt aktieägarvärde.