

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Vid årsstämman 2022 fattades beslut om riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare att gälla tills vidare, dock längst till årsstämman 2026.

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ledande befattningshavare i FM Mattsson AB tillämpades under år 2025. 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 9 (Ersättningar till anställda) på sidorna 125-126 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 25-27 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 126 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 7-8 i årsredovisningen 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer till ledande befattningshavare: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören i moderbolaget samt övriga ledningspersoner inom koncernen.

Ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av grundlön, rörlig ersättning, övriga förmåner samt pension. Den totala ersättningen ska motsvara den aktuella befattningens ansvar och komplexitet samt befattningshavarens prestation. Rörlig ersättning ska baseras på koncernens finansiella resultat för aktuellt räkenskapsår. Den rörliga ersättningen ska vara maximerad, för verkställande direktören till högst 50 procent av grundlönen och för andra ledande befattningshavare till högst 35 procent av grundlönen.

Villkor för rörlig ersättning bör utformas så att styrelsen, om särskilt svåra ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta att ge ut rörlig ersättning om ett sådant utgivande bedöms som orimligt och oförenligt med bolagets ansvar i övrigt gentemot aktieägarna. För årlig bonus bör det finnas möjlighet att begränsa eller underlåta att utge rörlig ersättning, om styrelsen bedömer att det är motiverat av andra skäl. Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år.

Därutöver ska ledande befattningshavare kunna erbjudas ett förenklat aktierelaterat incitamentsprogram innebärande att om de investerat belopp upp till hälften av utbetald bonus för föregående år i bolaget genom köp av B-aktier, erhåller en extra bonus brutto före skatt på samma belopp som investerats.

Riktlinjerna möjliggör att koncernen kan skapa och behålla en högpresterande ledningsgrupp genom att erbjuda konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning. Det är viktigt att kriterierna för rörlig ersättning är enkla och tydliga samt kan påverkas av befattningshavaren. Styrelsen beaktar dessa faktorer samt affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet då den sätter de kriterierna för räkenskapsåret samt bedömer om rörlig ersättning ska begränsas eller underlåtas.

Styrelsen ska ha rätt att frånga dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. Om sådan avvikelse sker ska information om detta och skälet till avvikelsen redovisas vid närmast följande årsstämma. Styrelsen ska presentera förslag på reviderade riktlinjer när så erfordras och i vart fall vart fjärde år.

Riktlinjerna finns på sidan 126 i årsredovisningen för 2025. FM Mattsson AB har under 2025 följt de riktlinjer för ledande befattningshavare som årsstämman 2022 har beslutat om. 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.fmmattssongroup.com/general_meeting/arsstamma-2026. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (kSEK)*

Befattningshavarens namn och position	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning	3 Pensionskostnad	4 Total ersättning	5 Andelen fast respektive rörlig ersättning****	
		Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig			Fast:	Rörlig:
Fredrik Skarp, verkställande direktör	2025	3 235	160	960	1 462	5 817	83%	17%

* Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2025. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år

** Inklusive semester tillägg samt förändring semesterlöneskuld

*** Främst tjänstebil

**** Pensionskostnader (kolumn 3), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebaserad har till fullo redovisats som fast ersättning

Tillämpning av prestationskriterier

Enligt bolagets ersättningsriktlinjer är det viktigt att kriterierna för rörlig ersättning är enkla och tydliga samt att resultatet kan påverkas av befattningshavaren. Styrelsen har beaktat dessa faktorer samt affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet då den satt kriterierna för verkställande direktören för räkenskapsåret 2025.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: Rörlig Kontantersättning

Befattningshavarens namn och position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation rörelseresultat	Faktisk tilldelning/ andel av max
Fredrik Skarp, verkställande direktör	Koncernens rörelseresultat 2025	100%	187 976k SEK	960 kSEK / 58%

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och koncernens resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

För varje år anges aktuella siffror såväl som den procentuella förändringen jämfört med föregående år.

	2021		2022		2023		2024		2025	
Ersättning till verkställande direktör	5 397	11,5%	4 752	-12,0%	4 544	-4,4%	4 855	6,8%	5 817	19,8%
Koncernens rörelseresultat	318 318	61,2%	257 313	-19,2%	193 457	-24,8%	147 307	-23,9%	187 976	27,6%
Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	470	0,1%	533	13,3%**	579	8,6%***	575	-0,7%	569	-1,1%

* Exklusive ledande befattningshavare

** Den stora ökningen 2022 vs 2021 förklaras av ökade pensionskostnader på grund av att PRI fattat beslut om förändrade beräkningsgrunder för ITP 2 från och med 1 januari 2022, detta medförde en engångskostnad år 2022 på ca 15m SEK i moderbolaget Återbetbetalning från FORA ca 8m SEK jämfört med ca 3m SEK 2021 har dragit ner kostnaden 2022 med ca 5m SEK jämfört 2021

*** Den stora ökningen 2023 vs 2022 förklaras dels av att ingen återbetalning från FORA gjorts under 2023, vilket ger en högre kostnad 2023 på ca 8m SEK, dessutom engångskostnader 2023 på ca 3m SEK avseende genomfört effektiviseringsprogram