



Transtema Group AB Ersättningsrapport 2025

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Transtema Group AB (publ), antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören, vice verkställande direktör samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 10 (Ersättningar till anställda m.m.) på sidorna 87–88 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 113–116 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidorna 87–88 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5 i årsredovisningen 2025.

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.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet samt befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 113–116 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 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.transtema.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Totalersättning till verkställande direktör samt vice verkställande direktör under 2025 (Tkr)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad *	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Henning Sveder (VD) ¹	3 716	98	0 **	0	0	580	4 394 **	100/0
Jonas Rigner (Vice VD) ²	1 967	84	0 **	0	0	487	2 537	100/0

1) Verkställande direktören har endast erhållit ersättning från Transtema Group AB (publ) och inte från något annat bolag inom koncernen.

2) Vice VD har endast erhållit ersättning från Transtema Network Services AB ett helägt dotterbolag till Transtema Group AB (publ) och inte från något annat bolag inom koncernen.

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

Utestående incitamentsprogram i Transtema Group AB (publ)

Årsstämman 2025 beslutade om möjligheten för bolaget att lansera ett långsiktigt incitamentsprogram för anställda inom Transtemakoncernen i form av teckningsoptioner, vilket bolaget inte nyttjade.

Henning Sveder har sedan tidigare deltagit i bolagets incitamentsprogram från 2022, vars nyttjandeperiod inföll under juni 2025. Inga av de 100 000 teckningsoptionerna inlöstes till aktier.

Jonas Rigner har sedan tidigare deltagit i bolagets incitamentsprogram från 2024 där han tecknat sig för 10 000 teckningsoptioner. Om Jonas Rigner utnyttjar samtliga sina innehavda teckningsoptioner, totalt 10 000, skulle utspädningen på antalet utestående aktier per datumet för denna ersättningsrapport uppgå till cirka 0,0 procent. Se nedan tabell.

Teckningsoptionsprogram (verkställande direktören samt vice verkställande direktör)

Befattnings- havarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen						Information för det rapporterade räkenskapsåret						
	1 Program mets namn	2 Prestatio nsperiod	3 Datum för till- delning	4 Datum för in- tjänande	5 Utgång av inlås- ningsperi- od	6 Period för utnyttjan- de	7 Lösenpris (SEK)	8 Akte- optioner vid årets början	9 Tilldelade akte- optioner	10 Intjäna de akte- optione- r	11 Akte- optioner föremål för prestatio- nsvillkor	12 Tilldelade akte- optioner som ej intjänats	13 Akte- optioner föremål för inlösning speriod
Jonas Rigner (Vice VD)	2024	2024- 2027	2024- 06-04	2027- 06-01		2027- 06-01 2027- 06-30	18,02		10 000				

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för verkställande direktörens samt vice verkställande direktörens rörliga ersättningar har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025 beaktats.

Rörlig kontantersättning kopplat till beslutade prestationskriterier.

Befattningshavarens namn (position)	Fördelning av områden	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier
Henning Sveder (VD)	Koncernmål resultat 90 %	Total Intäkter	10 %
		Rörelseresultat efter avskrivningar (EBITA)	50 %
		Kassaflöde från den löpande verksamheten (CFO)	40 %
	Hållbarhet, koncern 10 %	Återvinnig av avfall	33,3 %
		Andel kvinnor i ledande befattning	33,3 %
		HRM Index	33,3 %
Jonas Rigner (Vice VD)	Koncernmål resultat 20 %	Total Intäkter	10 %
		Rörelseresultat efter avskrivningar (EBITA)	50 %
		Kassaflöde från den löpande verksamheten (CFO)	40 %
	Bolagsmål för Transtema Network Services AB 70 %	Totala intäkter	10 %
		Rörelseresultat efter avskrivningar (EBITA)	50 %
		Kassaflöde från den löpande verksamheten (CFO)	40 %
	Hållbarhet, koncern 10 %	Återvinnig av avfall	33,3 %
		Andel kvinnor i ledande befattning	33,3 %
		HRM Index	33,3 %

För verksamhetsåret 2025 har kriterierna för bonus ej uppnåtts varför ingen bonus utbetalas.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat
Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (Tkr)

	RR-4 vs RR-5 (2021 vs 2020)	RR-3 vs RR-4 (2022 vs 2021)	RR-2 vs RR-3 (2023 vs 2022)	RR-1 vs RR-2 (2024 vs 2023)	RR vs RR-1 (2025 vs 2024)	RR 2025
Ersättning till verkställande direktör samt vice verkställande direktör	+192 (8,1 %)	+952 (+37,2 %)	-87 (-3,2 %)	2 632 (76,9 %)	878 (14,5 %)	6 931
Koncernens rörelseresultat (EBIT)	95 549 (+330,9 %)	30 136 (24,6 %)	-95 986 (-62,1 %)	-18 475 (-31,5 %)	-146 042 (-364,2 %)	-105 946
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i koncernbolagen**	+25 (5,2 %)	-21 (-4,1 %)	+157 (32,8 %)	-89 (-13,9 %)	21 (3,8 %)	569

* Exklusive medlemmar i koncernledningen.

** Jämförelse görs gentemot anställda i samtliga koncernbolag då koncernens nyckelfunktioner återfinns i fler bolag än moderbolaget.