

CARASENT

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025



ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Carasent AB (publ), antagna av extra bolagsstämma den 3 November 2024, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (ersättningar och förmåner till anställda och ledande befattningshavare) på sidorna 44-47 i årsredovisningen för 2025.

Information om styrelsens arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 18-27 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och framgår av not 5 på sidan 44 i årsredovisningen för 2025.

UTVECKLING UNDER 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidan 3 i årsredovisningen för 2025.

BOLAGETS ERSÄTTNINGSRIKTLINJER: TILLÄMPNINGSSOMRÅDE, 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, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 45-47 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 <https://carasent.com/sv/bolagsstyrning/>.

Tabell 1 – Total VD-ersättning 2025 (kSEK)

	1	2	3	4	5	6
2025-01-01 - 2025-12-31	Grundlön* / Övriga förmåner**	Rörlig ersättning***	Extraordinära poster	Pensions- kostnader****	Total ersättning	Andel fast och rörlig ersättning
Daniel Öhman (VD)	2 795 / 87	618	0	1 063	4 563	82/18

* Inklusive semesterersättning

** Bilförmån

***Avser rörlig lön intjänad 2025, utbetalas 2026

****Pensionskostnad (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har i sin helhet räknats som fast ersättning

TECKNINGSOPTIONER

Beskrivning av programmet

I april 2025 har koncernen emitterat 362 755 teckningsoptioner till ledande befattningshavare och nyckelanställda inom ramen för ett långsiktigt incitamentsprogram. Teckningsoptionerna emitterades till en kurs motsvarande marknadsvärdet beräknat enligt Black & Scholes-modellen. Den slutliga premien per option fastställdes till 4,14 kronor med en teckningskurs per aktie om 28 kronor.

Den verkställande direktören tecknade 12 000 teckningsoptioner inom ramen för incitamentsprogrammet.

TILLÄMPNING AV PRESTANDAKRITERIER

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga ersättning har valts ut för att leverera bolagets strategi och för att uppmuntra till beteenden som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av nyckeltal har de strategiska målen samt affärsprioriteringarna på kort och lång sikt för 2025 beaktats. De icke-finansiella prestationsmåten bidrar vidare till anpassning till hållbarhet och företagets värderingar.

Tabell 2 - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontanterersättning

Befattningshavaren	Beskrivning av de kriterier som hänför sig till belöningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppmätt prestation och b) faktiskt utfall av tilldelning/ersättning
Daniel Öhman (VD)	Nettoomsättning 2025*	40%	a) 348 MSEK b) 248 TSEK
	EBITDAC 2025*	40%	a) 34 MSEK b) 0 TSEK
	Diskretionär	20%	b) 370 TSEK

Summa

* Bonus beräknad exklusive förvärv och fast växelkurs

JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT

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

SEK '000*	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	2025
Ersättning till den verkställande direktören** % förändring	187 13 %	416 26 %	1 465 74 %	671 19 %	435 11 %	4 563
Koncernens rörelseresultat % förändring	6 219 181 %	-11 007 nm	-76 542 nm	23 401 nm	63 930 nm	9 428
Genomsnittlig ersättning baserat på antal fulltidsekvivalenter i koncernen *** % förändring	13 3 %	99 22 %	75 13 %	21 4 %	42 6 %	694

* Siffror efter 2023 anges i SEK i tabellen till följd av bytet av rapporteringsvaluta. Tidigare historiska siffror visas i NOK i tabellen.

** Avser Dennis Höjer fram till och med 31/10/2022 och Daniel Öhman från och med 1/11/2022

*** Siffrorna inkluderar endast Carasent Sverige AB fram till 2022