

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för BTS Group AB, antagna av extra bolagsstämma den 8 juli 2022, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings ”Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram”.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 på sidorna 78-80 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 101-105 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 78 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Bolagets övergripande resultat sammanfattas i förvaltningsberättelsen på sidorna 17-19 i årsredovisningen för 2025.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Dessa riktlinjer bidrar till BTS affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom att ge möjlighet att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av grundlön/fast ersättning, rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Grundlön/fast ersättning ska vara individuell för varje enskild befattningshavare. Grundlönen ska ses över regelbundet (vanligen årligen) och baseras på befattningshavarens befattning, ansvar, kompetens, erfarenhet och prestation.

Rörlig ersättning ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier, utformade i syfte att främja ett långsiktigt värdeskapande. Den rörliga ersättningen får högst uppgå till 300 procent av den årliga fasta lönen. Den rörliga ersättningen ska inte vara pensionsgrundande, i den mån inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser.

Pensionsförmåner ska vara premiebestämda i den mån befattningshavaren inte omfattas av annan förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Premie inbetalas så länge anställningen består. Den ordinarie pensionsåldern följer den av lagen fastställda pensionsåldern.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner uppgå till högst 35 procent av den årliga grundlönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner uppgå till högst 30 procent av den årliga grundlönen.

Övriga förmåner får innefatta bilförmån, företagshälsovård, liv- och sjukförsäkring samt andra liknande förmåner. Övriga förmåner ska utgöra en mindre andel av den totala ersättningen och får motsvara högst 10 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön.

Riktlinjerna finns på sidorna 79-80 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.bts.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Anställningsvillkor, ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för ledande befattningshavare i BTS Group följer de av bolagsstämman beslutade gällande riktlinjerna för anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Detta innebär bland annat att den totala ersättningen till ledande befattningshavare är rimlig och väl avvägd. Vidare är den totala ersättningen till ledande befattningshavare konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig och bidrar till god kultur. Dessa kriterier är också vägledande för ersättningen till övriga anställda.

Totalersättning till verkställande direktören 2025 (KSEK)

Tabell 1

	Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹⁾		Pensionskostnad ²⁾	Totalersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Förmåner	Ettårig	Flerårig			
Jessica Skon	4 517	346	6 565	-	587	12 015	41%/59%

1) Rörlig ersättning intjänad 2025 som utbetalas 2026. Oförändrade prestationskriterier tillämpade jämfört med föregående år.

2) Pensionspremier erläggs med 13 procent av VD:s grundlön.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolaget har infört ett personaloptionsprogram (2022/2027). Personaloptionerna är av två serier och har intjänandeperioder på tre år (serie 2022/2025) respektive fem år (serie 2022/2027), och kräver bibehållen anställning inom koncernen. Först efter respektive intjänandeperiod kan optionerna utnyttjas. Verkställande direktören har tilldelats 200 000 optioner. Totalt har 495 000 optioner tilldelats, vilket motsvarar en utspädning om cirka 2,6 procent av aktiekapitalet och cirka 1,8 procent av röstetalet för samtliga aktier.

Personaloptionsprogram (verkställande direktören)

	Programmets namn	Datum för tilldelning	Intjänande-period	Period för utnyttjande	Lösenpris	Personaloptioner vid årets början	Förfallna personaloptioner under året	Personaloptioner vid årets slut
Jessica Skon	2022/2025	2022-09-30	2022-2025	2025-10-01 2025-12-31	336,50	100 000	-100 000	0
	2022/2027	2022-09-30	2022-2027	2027-10-01 2027-12-31	392,60	100 000	0	100 000
Totalt						200 000	-100 000	100 000

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse.

Den verkställande direktörens rörliga ersättning kan uppgå till högst 300 procent av den fasta grundlönen. Den rörliga ersättningen är helt kopplad till bolagets rörelseresultat (EBIT), och bestäms av två faktorer – rörelseresultatets storlek och dess tillväxt. Det utgår ingen rörlig ersättning om miniminivån i modellen inte uppnås för året. Prestationskriterierna är oförändrade jämfört med föregående år.

Jämförande information om förändring av ersättning och bolagets resultat

Förändring av ersättning och resultat under de senaste två rapporterade räkenskapsåren (KSEK).

Tabell 2

Årlig förändring	2024 vs 2023	2025 vs 2024	2025
Ersättning VD 3)	404 2,8%	-3 077 -20,4%	12 015
Koncernens intäkter	119 162 4,4%	-98 954 -3,5%	2 703 100
Koncernens rörelseresultat (EBIT)	10 005 3,5%	-98 093 -32,9%	199 962
Koncernens rörelsemarginal (EBIT-marginal) % 4)	-0,1 procent- enheter	-3,2 procent- enheter	7,4%
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda baserat på antalet heltidsekvivalenter i koncernen 5)	52 4,7%	-71 -6,1%	1 093

3) Förändringen av ersättning avser den årliga förändringen av summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

4) Koncernens rörelsemarginal (EBIT-marginal) var 10,7% 2023, 10,6% 2024 samt 7,4% 2025.

5) Totalersättning för samtliga övriga anställda exklusive VD och styrelse i moderbolaget, dividerat med antal heltidsekvivalenter i koncernen under respektive år.