

MSAB - Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Micro Systemation AB (publ), ("**MSAB**"), antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med ABL (Aktiebolagslagen) och Aktiemarknadens Självregleringskommittés regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 på sidan 60, "Löner, andra ersättningar och sociala kostnader" i årsredovisningen för 2025. Information om riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare avseende 2025 finns på sidorna 38–39 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, och redovisas i på sidan 60 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i VD ordet i årsredovisningen för 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 lön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner samt övriga ersättningar.

Den rörliga kontantersättningen som omfattas av riktlinjerna syftar till att främja bolagets lönsamhet, affärsstrategi och långsiktiga intressen. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska huvudsakligen vara baserade på bolagets omsättningstillväxt och resultat före finansnetto (EBITA). Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt den avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören.

Riktlinjerna finns i årsredovisningen för 2025 på sidorna 38–39. 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.msab.com/investerare/bolagsstyrning/. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets stämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (TSEK)¹

Namn befattningshavare (roll)	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära ersättningar	Pension ⁴	Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning
		Grundlön ²	Andra förmåner ³	Ettårig variabel	Flerårig variabel				
Peter Gille	2025	4 270	40	1 677	-	-	879	6 866	76/24

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har två utestående incitamentsprogram, LTI 2024 och LTI 2025.

LTI 2024

Extra bolagsstämma den 1 oktober 2024 beslutade att anta ett långsiktigt prestationsrelaterat aktiesparprogram (LTI 2024) som riktades till högst 20 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i bolaget. Deltagarna i aktiesparprogrammet erbjöds att förvärva, eller allokera redan ägda, aktier i bolaget som s.k. investeringsaktier till ett värde mellan 50 000 och 1 000 000 kronor beroende på deltagare. Programmet löper mellan 2024 och 2027. Deltagare som behåller investeringsaktier och förblir anställda inom koncernen under hela perioden kommer vederlagsfritt erhålla mellan en till sex s.k. prestationsaktier per investeringsaktie, om två förutbestämda prestationskriterier kring totalavkastning (program a) och vinstökning per aktie (program b) har uppfyllts vid löptidens slut. Programmen är viktade 30/70 och löper parallellt. Sammanlagt kan högst 637 380 prestationsaktier tilldelas deltagarna i aktiesparprogrammet. Inom ramen för aktiesparprogrammet har den verkställande direktören investerat 20 830 investeringsaktier och kan maximalt tilldelas 124 980 prestationsaktier vederlagsfritt under 2027 förutsatt att prestationsvillkoren är uppfyllda.

LTI 2025

Årsstämman den 14 maj 2025 beslutade att anta ett långsiktigt prestationsrelaterat aktiesparprogram (LTI 2025) som riktades till högst 12 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i bolaget. Deltagarna i aktiesparprogrammet erbjöds att förvärva, eller allokera redan ägda, aktier i bolaget som s.k. investeringsaktier till ett värde mellan 25 000 och 625 000 kronor beroende på deltagare. Programmet löper mellan 2025 och 2028. Deltagare som behåller investeringsaktier och förblir anställda inom koncernen under hela perioden kommer vederlagsfritt erhålla mellan fyra till sex s.k. prestationsaktier per investeringsaktie, om två förutbestämda prestationskriterier kring totalavkastning (program a) och vinstökning per aktie (program b) har uppfyllts vid löptidens slut. Programmen är viktade 50/50 och löper parallellt. Sammanlagt kan högst 248 000 prestationsaktier tilldelas deltagarna i aktiesparprogrammet. Inom ramen för aktiesparprogrammet har den verkställande direktören investerat 12 500 investeringsaktier och kan maximalt tilldelas 75 000 prestationsaktier vederlagsfritt under 2028 förutsatt att prestationsvillkoren är uppfyllda.

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, inklusive dess hållbarhet. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025 beaktats. Kriterierna är huvudsakligen baserade på resultat och individuella mål. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontantersättningen till verkställande direktören får uppgå till högst 100 procent av den årliga kontantlönen. Ytterligare rörlig kontantersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter och får uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen.

¹ Hänförlig och kostnadsförd under 2025.

² Redovisad grundlön utgår från fast månadslön och semestertillägg. Exklusive eventuell lönevaxling.

³ Andra förmåner utgörs främst av parkerings- och sjukvårdsförmån.

⁴ Avser avgiftsbestämd pension.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

Årlig förändring %	2021 jft 2020	2022 jft 2021	2023 jft 2022	2024 jft 2023	2025 jft 2024	2025
Peter Gille (Vd från 10 juni 2024)	ET	ET	ET	ET	104%	6 866
Peter Heuman (Vd 1 okt 2023 till 10 juni 2024)	ET	ET	ET	615%	ET	-
Mikael Falkovén (tf Vd 13 mars – 30 september 2023)	ET	ET	ET	ET	ET	-
Joel Bollö (Vd till och med 13 mars 2023)	1%	2%	66%	ET	ET	-
Koncernens rörelseresultat (EBIT)	55%	-58%	117%	13%	146%	67 843
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda ⁵	-11%	14%	13%	-3%	10%	1 155

⁵ Inkluderar samtliga anställda (löner, ersättningar, sociala avgifter och pensioner), exklusive övriga ledande befattningshavare.