

Ovzon AB

Ersättningsrapport 2025

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Ovzon AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av Bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och Aktiemarknadens självregleringskommitté: Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 i årsredovisningen för 2025. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Styrelsearvodet beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 86–89 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8–11 i årsredovisningen 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

Bolagets ersättningsriktlinjer ska bidra till att skapa förutsättningar för Bolaget att behålla och rekrytera kompetenta och engagerade medarbetare för att framgångsrikt kunna genomföra Bolagets affärsstrategi och tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Vidare ska riktlinjerna stimulera ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen i sin helhet samt höja motivationen för

de ledande befattningshavarna och öka samhörigheten inom Bolaget. Riktlinjerna ska dessutom bidra till god etik och företagskultur.

Enligt Ovzons ersättningsriktlinjer skall ersättningen och övriga anställningsvillkor till ledande befattningshavare vara marknadsmässig. Den totala ersättningen utgörs av fast lön, eventuell kontant rörlig ersättning, pension och övriga sedvanliga förmåner. Rörlig ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna skall vara baserad på förutbestämda kriterier som syftar till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Den totala ersättningen till den verkställande direktören under 2025 har följt bolagets ersättningsriktlinjer.

Ersättningsriktlinjerna, som antogs av årsstämman 2022 och implementerades samma år sammanfattas på sidorna 87–89 i Årsredovisningen. Inga avvikelser från Ersättningsriktlinjerna har beslutats. Revisorns yttrande om huruvida Ersättningsriktlinjerna följts finns tillgänglig på Bolagets hemsida, www.ovzon.com. Förutom ersättningar som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har Ovzons årsstämma beslutat om arvode till styrelsen.

Ersättning till den verkställande direktören

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktör för räkenskapsår 2025 (TSEK)

Namn (Position)	Period	Grundlön ¹	Andra förmåner	Kortsiktig rörlig ersättning ²	Långsiktig rörlig ersättning	Tjänstepension	Total ersättning	Fast respektive rörlig ersättning
Per Norén (Verkställande Direktör)	250101–251231	4 716	360	2 358	0	161	7 595	69% / 31%
Per Wahlberg (Vice Verkställande Direktör)	250101–251231	2 040	11	1 020	0	456	3 527	72% / 28%

¹⁾ Grundlön har i sin helhet redovisats som fast ersättning.

²⁾ Kortsiktig rörlig kontanterersättning som intjänats under 2025 och som regleras under 2026.

Tillämpning av prestationskriterier, rörlig kontanterersättning

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning väljs för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier beaktas de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för året.

Tabell 2 – Ersättningar jämfört med företagets resultat under de fem senaste räkenskapsåren

Namn (Position)	Period	Prestationskriterier	Relativ minskning av prestationskriterierna ³	A) Uppmätt prestation ¹ B) Ersättningsutfall ²
Per Norén (Verkställande Direktör)	250101–251231	1) Orderingång 2) Nettoomsättning 3) EBITDA 4) Net debt / Adjusted EBITDA	1) 30% 2) 30% 3) 20% 4) 20%	A) 100% B) 2 358
Per Wahlberg (Vice Verkställande Direktör)	250101–251231	1) Orderingång 2) Nettoomsättning 3) EBITDA 4) Net debt / Adjusted EBITDA	1) 30% 2) 30% 3) 20% 4) 20%	A) 100% B) 1 020

¹⁾ Uppmätt prestation utgör prestationskriteriernas sammanvägda prestation i förhållande till det maximala avtalade utfallet uttryckt i procent.

²⁾ Ersättningsutfallet avser den rörliga ersättning som intjänats under 2025 och som regleras under 2026.

³⁾ Den rörliga ersättningen är maximerad till 50 procent av grundlönen och det sammanlagda utfallet av viktningen kan aldrig överstiga 100 procent.

Jämförande information gällande förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 3 – Ersättningar jämfört med företagets resultat under de fem senaste räkenskapsåren

Årlig förändring	2025 vs 2024		2025 TSEK	2024 TSEK	2023 TSEK	2022 TSEK	2021 TSEK
	i TSEK	i %					
Total ersättning till VD ²	49	1%	7 595	7 546	5 442	4 940	4 371
Total ersättning till vVD	632	22%	3 527	2 895	2 617	2 616	2 564
Genomsnittlig ersättning baserad på antalet heltidsekvivalenter anställda i Ovzon-koncernen ¹	44	3%	1 342	1 298	1 347	1 290	974

Koncernens utveckling	2025 vs 2024		2025 TSEK	2024 TSEK	2023 TSEK	2022 TSEK	2021 TSEK
	i TSEK	i %					
Nettoomsättning	400 980	120%	735 466	334 486	289 551	356 993	191 378
Rörelseresultat	222 425	270%	140 120	-82 305	-94 853	-46 958	-113 383

¹⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen.

²⁾ Ersättning till VD betalas i USD. Under året har SEK stärkts mot USD.

Utestående långsiktiga incitamentsprogram

Optioner

Vid årsstämman den 21 april 2022 beslutades att emittera maximalt 450 000 optioner under två incitamentsprogram: "Teckningsoptionsprogram 2022/2025 (maximalt 225 000 teckningsoptioner som överläts till marknadsvärde) och Personaloptionsprogram 2022/2025" (maximalt 225 000 personaloptioner som ges ut vederlagsfritt). Under 2022 tecknade bolagets ledningsgrupp maximalt antal tilldelade optioner, totalt 250 000 stycken och övrig personal tecknade sammanlagt 140 000 optioner. Nyanställda under andra halvan av 2022 erbjöds i december 2022 att teckna kvarvarande optioner varav totalt 25 000 optioner samt 10 000 personaloptioner tecknades. Varje teckningsoption respektive personaloption berättigade till teckning av en ny aktie i Bolaget till en kurs om 62,72 SEK. Om samtliga emitterade optioner användes i optionsprogrammen skulle en utspädning om 0,9 procent av aktierna och rösterna ske. Nyttjandeperioden för teckningsoptionerna löpte från den 1 juni 2025 till och med den 30 juni 2025. Inga optioner tecknades, varför heller ingen teckning av aktier skett.

Aktiesparprogram

Vid årsstämman den 19 april 2024 beslutades att lansera ett långsiktigt aktiesparprogram till ledande befattningshavare och andra medarbetare i företaget eller dess dotterföretag. Deltagande förutsätter ett egenfinansierat förvärv som binds upp under löptiden 2024–2027 av ett visst antal Ovzon-aktier i LTIP 2024 (Sparaktier). För varje Sparaktie har deltagaren rätt om den fortfarande är anställd erhålla

tilldelning av prestationsaktier om vissa prestationskrav uppfylls under perioden 2024–2027. Tilldelning sker under kvalifikationsperioden som löper från årsstämman 2027 till senast 31 juli 2027. Prestationskraven är kopplade till bolagets vinst per aktie (Earnings per Share, EPS, 50 procent) samt totalavkastning (Total Shareholders Return, TSR, 50 procent). Totalt har medarbetare investerat i 109 014 Sparaktier för vilka det maximalt kan falla ut 427 024 Prestationsaktier.

Vid årsstämman den 24 april 2025 beslutades att lansera ett långsiktigt aktiesparprogram till ledande befattningshavare och andra medarbetare i företaget eller dess dotterföretag. Programmet bygger vidare på föregående års program och deltagande förutsätter ett egenfinansierat förvärv som binds upp under löptiden 2025–2028 av ett visst antal Ovzon-aktier i LTIP 2025 (sparaktier). För varje sparaktie har deltagaren rätt om den fortfarande är anställd att erhålla tilldelning av prestationsaktier om vissa prestationskrav uppfylls under perioden 2025–2028. Prestationskraven är kopplade till bolagets vinst per aktie (Earnings per Share, EPS, 50 procent) samt totalavkastning (Total Shareholders Return, TSR, 50 procent). Totalt har medarbetare investerat i 47 784 sparaktier för vilka det maximalt kan falla ut 205 518 prestationsaktier.

Om samtliga prestationsaktier faller ut, i samtliga aktiesparprogram, sker en utspädning om 0,57 procent av aktierna och rösterna i bolaget.

Solna i mars 2026
Ovzon AB
Styrelsen