



Ersättnings- rapport 2025

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver översiktligt hur Loomis AB:s ("Loomis" eller "bolaget" och tillsammans med sina dotterbolag "koncernen") Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman, har tillämpats under 2025. Rapporten innehåller också uppgifter om ersättningen till bolagets vd och koncernchef och en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram under 2025.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Aktie- och värdepappersmarknadens Självregleringskommitté.

För mer information om ersättning till Loomis ledande befattningshavare se Not 7 Personal och ersättningar på sidorna 137–139 i Loomis Års- och hållbarhetsredovisning för 2025 ("Årsredovisning 2025"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 återfinns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 49–50 Årsredovisning 2025.

Utöver ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämman beslutat om styrelsearvodet. Information om styrelsearvodet ingår inte i denna rapport utan presenteras i Not 7 i Årsredovisning 2025.

Viktiga händelser 2025

Vd och koncernchef sammanfattar bolagets allmänna utveckling i vd-ordet på sidorna 6–7 i Årsredovisning 2025.

Översikt över Ersättningsriktlinjerna 2025 – tillämpning och efterlevnad

Enligt Ersättningsriktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare som är en del av koncernledningen vara marknadsmässig. Ersättning till anställda som omfattas av andra regelverk än de svenska får vederbörligen anpassas för att överensstämma med tvingande regler eller etablerad lokal praxis, varvid Ersättningsriktlinjernas övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Ersättning kan bestå av följande komponenter:

- Fast ersättning
- Rörlig ersättning
- Pension
- Andra förmåner

Ersättningsriktlinjerna återfinns på sidorna 49–50 i Årsredovisning 2025. Under 2025 har Loomis efterlevt Ersättningsriktlinjerna och inga avsteg eller avvikelser har gjorts från Ersättningsriktlinjerna eller från den beslutsprocess som enligt Ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna finns tillgängligt på www.loomis.com.

Aktierelaterad ersättning

Utestående aktiebaserade incitamentsprogram under 2025

Under 2025 hade koncernen två utestående aktiebaserade incitamentsprogram, beslutade av årsstämman 2023 ("LTIP 2023") och årsstämman 2025 ("LTIP 2025").

LTIP 2025 är ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram som riktas mot koncernledningen och ett antal nyckelpersoner och består av en prestationsbaserad aktieplan och en matchningsaktieplan. LTIP 2025 baseras på följande principer:

(i) deltagarna måste investera i aktier i Loomis eller allokera redan innehavda aktier (sparaktier), och (ii) deltagarna måste ha kvar sin respektive anställning i koncernen under programmets löptid.

Utfallet i den prestationsbaserade aktieplanen i LTIP 2025, i form av tilldelning av s.k. prestationsaktier, är kopplat till uppnåendet av bestämda prestationsmål avseende utvecklingen av vinst per aktie (EPS-mål) samt minskning av CO₂-utsläpp (CO₂-mål) under perioden 1 januari 2025–31 december 2027. Den relativa fördelningen mellan EPS-målet och CO₂-målet är 84 procent respektive 16 procent. Prestationsmålen, som beslutas av styrelsen, ska ange en miniminivå och en övre målnivå för varje prestationsmål. Om den övre målnivån nås eller överskrids avseende båda prestationsmålen ska full tilldelning av prestationsaktier skall ske, motsvarande: (i) fem prestationsaktier per sparaktie till vd och koncernchef, regionchef Europa, regionchef USA respektive ekonomichef, (ii) fyra prestationsaktier per sparaktie för övriga medlemmar i koncernledningen och (iii) tre prestationsaktier per sparaktie till övriga deltagare i programmet. I matchningsaktieplanen kan deltagare vederlagsfritt tilldelas en s.k. matchningsaktie för varje sparaktie som innehas.

LTIP 2025 har en maximal vinstgräns för deltagarna, vilket innebär att om genomsnittskursen som betalats för Loomis aktien på Nasdaq Stockholm under en period av fem handelsdagar närmast före tilldelningsdagen av prestationsaktier och matchningsaktier överstiger 800 kr per aktie kommer antalet prestationsaktier och matchningsaktier som varje deltagare är berättigad till att minskas med hänsyn till den maximala gränsen.

Uppfyllelse av EPS-målet fastställs årligen under prestationsperioden (där varje år under prestationsperioden jämförs med föregående år), och uppfyllelse av CO₂-målet vid ett tillfälle efter prestationsperiodens utgång (för hela prestationsperioden). Tilldelning av prestationsaktier och matchningsaktier kommer ske efter utgången av intjänandeperioden. Styrelsen avser att kommunicera de fastställda prestationsmålen i årsredovisningen avseende verksamhetsåret 2027. Principerna för tilldelning beskrivs i Not 7 i Årsredovisning 2025.

Under 2025, löpte prestationsperioden för LTIP 2023 ut. Det fastställda EPS-målet under perioden 1 januari 2023–31 december 2025 uppnåddes till 75 procent och CO₂-målet uppnåddes till 100 procent. Den av styrelsen fastställda miniminivån var 73,2 SEK och den övre målnivån var 81,9 SEK. Tilldelning av aktier ägde rum efter slutet av intjänande-perioden, som löpte ut den 28 februari 2026. Principerna för tilldelning beskrivs i Not 7 i Årsredovisning 2023 och utfallet i Not 7 i Årsredovisning 2025.

Ersättning till vd och koncernchef i form av aktier

Ersättning till vd och koncernchef i form av aktier framgår av tabellen nedan.

Nyttjande av rätten att återkräva ersättning

Under 2025 gjordes inga återkrav av rörlig ersättning.

Vd och koncernchefens prestation under 2025

Prestationsledningsprocessen för vd och koncernchefen omfattar fastställandet av finansiella mål i syfte att säkerställa att vd och koncernchefen presterar i linje med bolagets strategi och ska främja ett beteende som sammanfaller med aktieägarnas långsiktiga intressen. Flerårig aktiebaserad rörlig ersättning till vd och koncernchefen är för närvarande baserad på vinst per aktie och minskning av CO₂. Tabellen nedan på sidan 3 beskriver hur kriterierna för utbetalning av rörlig kort-siktig ersättning har tillämpats under 2025.

Ersättning till vd och koncernchef (KSEK)

Räkenskapsår	Vd och koncernchef ¹⁾	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning, %
		Grundlön ²⁾	Andra förmåner ³⁾	Ettårig rörlig ersättning	Flerårig rörlig ersättning ⁴⁾					
2025	Aritz Larrea	14 630	312	14 380	5 513	0	0	34 835	43 / 57	
2024	Aritz Larrea	14 047	404	14 203 ⁵⁾	4 386	0	0	33 040	44 / 56	
2023	Aritz Larrea	12 652	6 698 ⁶⁾	11 934	5 397	0	0	36 681	53 / 47	
2022	Aritz Larrea	7 959	111	7 166 ⁷⁾	796	0	1 010	17 041 ⁸⁾	53 / 47	
2022	Patrik Andersson	3 120	39	3 120 ⁷⁾	0	0	903	7 182	57 / 43	
2021	Patrik Andersson	8 090	94	7 791	240	0	2 303	18 518	57 / 43	

1) Aritz Larrea intog positionen som vd i maj 2022 och ersatte då Patrik Andersson.

2) Inklusive semesterlön, exklusive semesterlön utbetald till Aritz Larrea som vd och koncernchef fram tills juli 2023, som utbetalats från USA. Sådan semesterlön inkluderas under "Andra förmåner".

3) Inklusive övriga förmåner såsom tjänstebil, sjukvårdsförmåner, sjukförsäkring med mera.

4) Avser kostnadsförd ersättning, dvs. vad som kostnadsfördes under året baserat på förväntat utfall, för långsiktiga sparaktiebaserade incitamentsprogram (LTIP 2021, LTIP 2023 och LTIP 2025, som tillämpligt) under respektive år (följaktligen avses inte faktisk utbetalning från incitamentsprogrammen).

5) På grund av valutaeffekter mellan EUR/SEK överstiger den ettåriga rörliga ersättningen grundlönen 2024.

6) Inkluderar vissa engångsbetalningar, inklusive cirka 310 KUSD i semesterlön som tjänats in i Aritz Larreas tidigare position som regionchef USA och som utbetalades under 2023 samt förmån för ökade levnadskostnader i USA.

7) Utbetalades 2023.

8) Avser perioden 23 maj – 31 december 2022.

Ersättning till vd och koncernchef i form av aktier

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret 2025					
					Ingående balans		Under året		Utgående balans	
Aktieprogram	Prestationsperiod	Datum för tilldelning ¹⁾	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Innehav aktierätter vid årets början	Aktierätter tilldelade ²⁾	Aktierätter intjänade	Aktierätter föremål för prestationsvillkor	Aktierätter tilldelade som ej intjänats vid årets utgång ³⁾	Aktierätter föremål för inläsningsperiod ⁴⁾
LTIP 2025-2027										
Prestationsaktierätter	2025-2027	Q2 2025	Q1 2028	Samma som datum för intjänande	-	28 715	-	20 675	28 715	8 040
Matchningsaktierätter	-	Q2 2025	Q1 2028	Samma som datum för intjänande	-	5 743	-	-	5 743	5 743
LTIP 2023-2025										
Prestationsaktierätter	2023-2025	Q2 2023	Q1 2026	Samma som datum för intjänande	12 432	-	-	-	23 994 ⁵⁾	23 994
Matchningsaktierätter	-	Q2 2023	Q1 2026	Samma som datum för intjänande	6 216	-	-	-	6 216	6 216
Totalt					18 648	34 458		20 675	64 668	43 993

1) Avser datumet då aktierätterna tilldelades deltagaren.

2) Aktierätter för hela programmets löptid tilldelas vid inledningen av aktieprogrammets prestationsperiod.

3) Avser det maximala antalet aktierätter som kan tilldelas deltagaren under aktieprogrammen vid årets utgång.

4) Inläsningsperioden löper till intjänandeperiodens slut, dvs. 28 februari 2026 för LTIP 2023-2025 och 28 februari 2028 för LTIP 2025-2027.

5) Aktierätter tilldelade vid starten av LTIP 2023-2025 uppgick till 31 080.

Ersättning till vd och koncernchef i form av rörlig kortsiktig ersättning (1 januari-31 december 2025)

Incitamentsprogram			Information om Prestationsmål									
			Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten		Relativ viktning av prestationskriterier		a) Prestationsmål minimum, och b) Motsvarande tilldelning/ ersättning (SEK 000')		a) Prestationsmål maximalt, och b) Motsvarande tilldelning/ ersättning (SEK 000')		a) Uppmätt prestation, och b) Faktisk tilldelning/ ersättning (SEK 000')	
AIP 2025			Revenue		30%		a)	30 442	a)	31 844	a)	100% av skalan
							b)	0	b)	4 314	b)	4 314
			EBIT before IAC		70%		a)	3 440	a)	3 668	a)	100% av skalan
							b)	0	b)	10 066	b)	10 066

Jämförande information om förändring av ersättning och bolagets resultat

	Förändring 2022 vs. 2021	Förändring 2023 vs. 2022	Förändring 2024 vs. 2023	Förändring 2025 vs. 2024	Räkenskapsår 2025
Ersättning för Vd och koncernchef (SEK 000')	5 705 (+31%) ¹⁾	12 457 (+51%) ¹⁾	-3 641 (-10%)	1 795 (+5%)	34 835
Loomis koncernens prestation (SEK 000 000')					
EBITA	774 (+39%)	342 (+13%)	565 (+18%)	209 (+6%)	3 851
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda (SEK 000')					
Alla anställda i Loomis koncernen ^{2) 3)}	65 (+18%)	48 (+11%)	30 (+6%)	-1 (-0%)	498

1) Patrik Andersson vd och koncernchef 1 januari-22 maj 2022, Aritz Larrea vd och koncernchef 23 maj-31 december 2022.

2) Alla anställda exklusive vd och koncernchef.

3) Inkluderar valutapåverkan vid omräkning till svenska kronor.