

Ambeas ersättningsrapport 2025

1. Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Ambea AB, antagna av årsstämman den 14 maj 2025, tillämpats under 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 Kollegiets för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 (Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar) på sidorna 109–112 årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 37–38 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 110 i årsredovisningen för 2025.

2. Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 7–9 i årsredovisningen för 2025 samt i förvaltningsberättelsen på sid 47–49.

3. Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av Ambeas affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Enligt Ambeas ersättningsriktlinjer ska ersättningen vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning,

pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av riktlinjerna – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Riktlinjerna finns på sidorna 111–112 i årsredovisningen för 2025. Under 2025 har Bolaget inte gjort några avvikelser från gällande riktlinjer eller den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas vid fastställande av ersättning. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på ambea.se/bolagsstyrning.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Ersättning till verkställande direktör 2025 (SEK)

Namn, befattning	Grundlön	Rörlig ersättning	Övriga ersättningar	Aktierelaterad ersättning	Pensionskostnad	Summa
Mark Jensen, vd	6 814 510	2 701 757 ¹	77 292	296 767	2 013 535	11 903 861

4. Aktiebaserad ersättning

Bolaget har tre utestående teckningsoptionsprogram för ledande befattningshavare och nyckelanställda (*Teckningsoptionsprogram 2023/2026*, *Teckningsoptionsprogram 2024/2027* och *Teckningsoptionsprogram 2025/2028*). Incitamentsprogrammen innebär att ledande befattningshavare, som ingått avtal om förköp med bolaget, erbjudits att förvärva teckningsoptioner till marknadsvärde beräknat enligt Black-Scholes värderingsmodell. Teckningsoptionerna i *Teckningsoptionsprogrammet 2023/2026* kan utnyttjas under två perioder, dels under två veckor från dagen efter offentliggörande av delårsrapporten för det första kvartalet för räkenskapsåret 2026 och dels under två veckor från dagen efter offentliggörande av delårsrapporten för det tredje kvartalet för räkenskapsåret 2026. Teckningsoptionerna i *Teckningsoptionsprogrammet 2024/2027* kan utnyttjas under två perioder,

dels under två veckor från dagen efter offentliggörande av delårsrapporten för det första kvartalet för räkenskapsåret 2027 och dels under två veckor från dagen efter offentliggörande av delårsrapporten för det tredje kvartalet för räkenskapsåret 2027. *Teckningsoptionsprogrammet 2025/2028* kan utnyttjas under två perioder, dels under två veckor från dagen efter offentliggörande av delårsrapporten för det tredje kvartalet för räkenskapsåret 2028 och dels under två veckor från dagen efter offentliggörande av delårsrapporten för det första kvartalet för räkenskapsåret 2029. Information om teckningskurserna finns i not 8 på sidan 112 i årsredovisningen för 2025. För *Teckningsoptionsprogram 2023/2026* och *Teckningsoptionsprogram*

2024/2027 subventionerar bolaget deltagarens köp av teckningsoptioner, motsvarande 50% av köpeskillingen för teckningsoptionerna i samband med tilldelningen. Deltagare som fortfarande är kvar i tjänst vid optionernas förfall får en ytterligare subvention motsvarande 50% av köpeskillingen för teckningsoptionerna. Detta utgör aktierelaterad ersättning.

Den verkställande direktören Mark Jensen har förvärvat totalt 187 000 teckningsoptioner fördelat på 35 000 i 2025/2028 års program, 52 000 i 2024/2027 års program, samt 100 000 teckningsoptioner i 2023/2026 års program. Totalt har 577 158 teckningsoptioner tecknats av deltagare i 2023/2026, 2024/2027 och 2025/2028 års program.

¹ Den rörliga ersättningen till Mark Jensen är bonus intjänad 2025 som utbetalats i mars 2026.

5. Tillämpning av prestationskriterier

Den rörliga kontantersättningen ska för Ambea 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 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. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast tillgängliga finansiella informationen.

För 2025 har 2 701 757 SEK utbetalats som rörlig ersättning till Ambeas verkställande direktör och koncernchef Mark Jensen baserat på följande förutbestämda finansiella samt hållbarhets- och kvalitetsmål.

Namn, befattning	Beskrivning av de kriterier som kopplas till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Prestation för maximalt bonusutfall b) uppmätt prestation och c) faktiskt ersättningsutfall
Mark Jensen, vd	Nettoomsättning koncern	20%	a) 16 445 MSEK b) 16 039 MSEK c) 494 TSEK
	EBITA koncern	60%	a) 1 567 MSEK b) 1 535 MSEK c) 1 527 TSEK
	Kvalitet/hållbarhet koncern/Individuella mål ¹	20%	a) 100% b) 100 % c) 681 TSEK

¹ För att bonus skall utgå enligt parameter Kvalitet/hållbarhet krävs på koncernnivå ett högre resultat än föregående år enligt företagets interna Kvalitets- och HR-index. Kvalitets- och HR-index består av nyckeltal kopplat till medarbetarundersökningsresultat samt sjukfrånvaro, kundnöjdhet, verksamhetsprocesser och förbättringsarbete. Dessutom finns två individuella mål kopplat till kompetens, hållbarhet och kvalitet.

6. Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

TSEK	2025	2024	2023	2022	2021
Grundlön till verkställande direktör	6 815	6 617	6 420	6 158	6 174
Rörlig ersättning	2 702	2 820	2 754	2 459	2 000
Övriga ersättningar ²	77	52	617	117	110
Aktierelaterad ersättning	296	196	229	0	0
Pensionskostnad	2 014	1 945	1 876	1 843	1 642
Total ersättning vd	11 904 (+2,4%)	11 630 (-2,2%)	11 896 (+12,5%)	10 578 (+6,6%)	9 926 (+8,4%)
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	1 379 (+7,9%)	1 278 (+30,3%)	981 (+16,4%)	843 (+41,0%)	598 (-16,6%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen ³	545 827 (+3,7%)	526 303 (+2,3%)	514 528 (+1,1%)	508 683 (+6,4%)	477 890 (+1,5%)

² Stay-on bonus 2023 redovisas under övriga ersättningar.

³ Exklusive ledande befattningshavare. Heltidsekvivalenter beräknat till 2025: 16 586 (2024: 15 069, 2023: 14 663, 2022: 14 437, 2021: 14 292).