

## Ersättningsrapport 2025

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Lifco AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 (Personalkostnader och medelantal anställda) på sidorna 100–101 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 82 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 101 i årsredovisningen för 2025.

### Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 5–6 i årsredovisningen 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 kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan 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.

Riktlinjerna finns på sidorna 83–84 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman 2022. 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.lifco.se/investerare/corporate-governance/arsstamma](http://www.lifco.se/investerare/corporate-governance/arsstamma). Ingen ersättning till ledande befattningshavare som omfattas av ersättningsrapporten har utgått från annat bolag inom koncernen och ingen ersättning har krävts tillbaka.

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (kSEK)**

Befattningshavarens namn (position)	1		2		3	4	5	6	
	Fast ersättning	Andra förmåner <sup>1</sup>	Rörlig ersättning	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning <sup>2</sup>
Per Waldemarson (VD)	34 725	99	28 822	-	0		20 835	84 481	66/34

<sup>1</sup> Tjänstebil.

<sup>2</sup> Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

### 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. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025 beaktats.

**Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning**

Befattningshavarens namn (position)	1	2	3
	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Per Waldemarson (VD)	Koncernens resultat före skatt	100%	a) 4 756 MSEK b) 28 822 kSEK

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och koncernens resultat före skatt

**Tabell 3 – Förändringar i ersättning och koncernens resultat före skatt under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)<sup>1</sup>**

	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	RR 2025
Ersättning till verkställande direktören	+6 180 (+12,9%)	+8 140 (+15,1%)	+36 (+0,1%)	+3 850 (+6,2%)	+18 482 (+28,0%)	<b>84 481</b>
Koncernens resultat före skatt	+870 072 (+39,6%)	+772 107 (+25,2%)	+532 291 (+13,9%)	+80 072 (+1,8%)	+302 137 (+6,8%)	<b>4 756 087</b>
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda <sup>2</sup> i moderbolaget	-481 (-36%)	+73 (+8%)	+68 (+7%)	+104 (+10%)	+39 (+4%)	<b>1 144</b>

<sup>1</sup> Ersättning = fast ersättning, rörlig ersättning samt pensionskostnad.

<sup>2</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen.