



Ersättningsrapport 2023



Introduktion

Denna rapport beskriver hur CTEK ABs riktlinjer för ersättning till koncernledningen ("Ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2021, tillämpades under 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till CTEK ABs verkställande direktör samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med 5 kap. 40–44 §§ i årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 6 i bolagets årsredovisning för 2023 ("Årsredovisningen 2023"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 i årsredovisningen 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 5-6 i årsredovisningen 2023.

Översikt över tillämpningen av riktlinjerna för ersättning 2023

Ersättningsriktlinjerna avser att säkerställa att CTEK AB kan attrahera och behålla högkvalificerad personal på marknaden som skall bidra till att genomföra CTEK ABs affärsidé och strategi, dess långsiktiga och hållbara intressen. Ersättning till medlem i koncernledningen ska utformas efter marknadsmässiga villkor och samtidigt stödja aktieägarnas intresse. Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, som syftar till att främja CTEK ABs affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Den totala ersättningen till medlem i koncernledningen ska bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig lön, pensionsförmåner, samt övriga förmåner såsom till exempel tjänstebil. Ersättningsriktlinjerna finns på www.ctekgroup.com.

Grunden för ersättningar under 2023 har utgått från de av årsstämman antagna riktlinjerna 2021. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts. 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.ctekgroup.com.

Utöver den ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har bolagets bolagsstämmor beslutat att införa aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar, vilket utformas i långsiktiga incitamentsprogram (LTI).

Total ersättning till verkställande direktören

Tabell 1 nedan redovisar den totala ersättningen som utbetalats till CTEK ABs verkställande direktörer under 2023.

Tabell 1 (MSEK)

Verkställande direktörens namn	Fast Grundlön	Kontant rörlig ersättning	Övriga förmåner ¹	Pensionskostnader	Summa	Andelen fast resp rörlig ersättning ²
Jon Lind*	2,7	0,4	0,1	0,6	3,8	87%/13%
Ola Carlsson**	2,5	0,2	0,0	0,8	3,5	94%/6%
Henrik Fagrenius***	1,2	0,0	0,0	0,5	1,8	100%/0%

* Jon Lind avslutade sin anställning som VD för CTEK 10 januari 2023. Ersättning till Jon bestod av lön under uppsägningstiden och därefter avgångsvederlag. Bonusmål ej uppfyllda.

** Ola Carlsson tillförordnad VD, 10 januari – 31 augusti 2023. Bonusmål delvis uppfyllda.

*** Henrik Fagrenius anställdes som VD 1 september 2023. Bonusmål delvis uppfyllda.

Verkställande direktörens mål för rörlig ersättning

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 2023 beaktats. Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga lön utgår från bland annat EBITDA justerat för jämförelsestörande poster, bruttomarginal för koncernen samt koncernens nettoförsäljning.

Prestationskriterierna har delvis uppfyllts och bonus kommer att utgå enligt gällande avtal, med utbetalning under räkenskapsåret 2024.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 2 (MSEK)

	2023	2022	2021
Henrik Fagrenius, VD (Anställd 1 sep 2023)	1,8	-	-
Koncernens resultat			
EBITDA (justerat för jämförelsestörande poster)	114,9	-	-
Rörelsekapital/nettoomsättning (%)	n/a	-	-
Bruttomarginal (%)	49,9		
Nettoförsäljning ³	883,0	-	-
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter			
Anställda i CTEK ⁴	0,73	-	-

¹ Övriga förmåner avser bilförmån samt sjukvårdsförsäkring

² Fast ersättning avser grundlön och pensionskostnader

³ Avser nettoomsättning exklusive Central

⁴ Genomsnittlig ersättning per heltidsanställd inom CTEK koncernen. VD och ledande befattningshavare är exkluderat

Tabell 3 (MSEK)

	2023	2022	2021
Ola Carlsson, tf VD (Anställd 10 jan – 31 aug 2023)	3,5	-	-
Koncernens resultat			
EBITDA (justerat för jämförelsestörande poster)	114,9	-	-
Rörelsekapital/nettoomsättning (%)	n/a	-	-
Bruttomarginal (%)	49,9	-	-
Nettoförsäljning	883,0	-	-
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter			
Anställda i CTEK	0,73	-	-

Tabell 4 (MSEK)

	2023	2022	2021
Jon Lind, VD (VD t.o.m 10 jan 2023, därefter lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag)	3,8	4,4	6,9
Koncernens resultat			
EBITDA (justerat för jämförelsestörande poster)	114,9	123,1	190,7
Rörelsekapital/nettoomsättning (%)	n/a	31,4	20,0
Bruttomarginal (%)	49,9		
Nettoförsäljning	883,0	925,3	895,3
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter			
Anställda i CTEK	0,73	0,69	0,68



Utestående aktierelaterade incitamentsprogram LTI 2024

CTEK har långsiktiga incitamentsprogram som erbjudits ledande befattningshavare. Syftet med dessa incitamentsprogram är att koppla ersättningen för ledande befattningshavare till CTEKs långsiktiga värdetillväxt. Programmen är utformade så att deltagarnas incitament överensstämmer med aktieägarnas intressen och därmed säkerställer långsiktigt värdeskapande.

Den 23 september 2021 antog bolagsstämman efter förslag från styrelsen ett långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare i bolaget. LTIP 2024 omfattar högst 262 930 teckningsoptioner med en intjänandeperiod om tre år. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en aktie i bolaget. 196 551 teckningsoptioner av totalt 262 930 har under 2021 tecknats av fem individer inom två kategorier i egenskap av ledande befattningshavare i CTEK enligt följande fördelning: VD har erhållit 105 172 teckningsoptioner genom en investering om 1 MSEK och två ledande befattningshavare har erhållit 26 293 teckningsoptioner vardera genom en investering om 0,25 MSEK vardera. Efter 30 september 2021 har resterande två ledande befattningshavare erhållit 26 293 respektive 12 500 teckningsoptioner vardera genom en investering om 0,25 MSEK och 0,12 MSEK vardera. Teckningsoptionerna tecknades av ett av bolagets dotterbolag och vidareöverläts inom ramen för LTIP 2024 till ledande befattningshavare, på marknadsmässiga villkor till ett pris om 9,51 SEK per option fastställt utifrån ett beräknat marknadsvärde med tillämpning av Black-Scholes värderingsmodell.

Vid utnyttjande av samtliga 196 551 teckningsoptioner i LTIP 2024 kan en maximal utspädning motsvarande 0,28 procent av aktierna i bolaget ske.

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram LTI 2025

Den 12 maj 2022 antog bolagsstämman efter förslag från styrelsen ett långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare i bolaget. LTI 2025 omfattar högst 100 000 teckningsoptioner med en intjänandeperiod om tre år. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en aktie i bolaget. 84 285 teckningsoptioner av totalt 100 000 har tecknats av sju ledande befattningshavare i CTEK enligt följande fördelning: VD har erhållit 24 000 teckningsoptioner genom en investering om 260 160 SEK och fem ledande befattningshavare har erhållit 10 857 teckningsoptioner vardera genom en investering om 93 261 SEK vardera. En ledande befattningshavare har erhållit 6 000 teckningsoptioner genom en investering om 51 540 SEK. Teckningsoptionerna tecknades av ett av bolagets dotterbolag och vidareöverläts inom ramen för LTI 2025 till ledande befattningshavare, på marknadsmässiga villkor till ett pris om 8,59 SEK per option fastställt utifrån ett beräknat marknadsvärde med tillämpning av Black-Scholes värderingsmodell.

Vid utnyttjande av samtliga 84 285 teckningsoptioner i LTI 2025 kan en maximal utspädning motsvarande 0,12 procent ske.

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram LTI 2026

Den 11 maj 2023 antog bolagsstämman, efter förslag från styrelsen, ett långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare i bolaget. LTI 2026 omfattar högst 100 856 teckningsoptioner med en intjänandeperiod om tre år. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en aktie i bolaget. 95 142 teckningsoptioner av totalt 100 856 har tecknats av nio ledande befattningshavare i CTEK enligt följande fördelning: VD har erhållit 24 000 teckningsoptioner genom en investering om 151 440 SEK och sex ledande befattningshavare har erhållit 10 857 teckningsoptioner vardera genom en investering om 68 508 SEK vardera. Två ledande befattningshavare har erhållit 1 000 respektive 5 000



teckningsoptioner genom en investering om 6 310 SEK respektive 31 550 SEK. Teckningsoptionerna tecknades av ett av bolagets dotterbolag och vidareöverläts inom ramen för LTI 2026 till ledande befattningshavare, på marknadsmässiga villkor till ett pris om 6,31 SEK per option fastställt utifrån ett beräknat marknadsvärde med tillämpning av Black-Scholes värderingsmodell.

Vid utnyttjande av samtliga 95 142 teckningsoptioner i LTI 2026 kan en maximal utspädning motsvarande 0,14 procent ske.