

Alleima AB:s ersättningsrapport 2025

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur Alleima AB:s ("Alleima" eller "Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjerna"), antagna vid årsstämman den 2 maj 2023, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till Bolagets verkställande direktör och koncernchef ("verkställande direktören" eller "vd") samt en översiktlig redogörelse av Bolagets utestående långsiktiga incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a § och 53 b § aktiebolagslagen samt *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning, numera förvaltade av Aktiemarknadens självregleringskommitté (ASK).

Information enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen finns i not 3 på sidan 54 i Bolagets årsredovisning för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 87 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 3 på sidan 54 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets övergripande resultat 2025

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Ett framgångsrikt genomförande av Bolagets 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. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör för Bolaget att erbjuda koncernledningen och verkställande direktören en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt Bolagets ersättningsriktlinjer ska ersättningen till koncernledningen vara marknadsmässig, konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar samt koncernens resultatutveckling. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Ersättningsriktlinjerna, antagna vid årsstämman den 2 maj 2023, finns på sidorna 33-34 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna. Inga avsteg från riktlinjerna har beslutats och inga avvikelser har gjorts från processen för tillämpning av riktlinjerna. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på Bolagets webbplats www.alleima.com.

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

Ersättningsutskottets utvärdering av ersättningar

Ersättningsutskottet anser att de ersättningsriktlinjer som antogs vid årsstämman den 2 maj 2023 har fungerat väl och att syftet med riktlinjerna har uppnåtts. Utskottet anser vidare att Bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer är väl avvägda och marknadsmässiga.

Totalersättning till verkställande direktören

Tabellen nedan redovisar den totala ersättningen till Bolagets verkställande direktör hänförlig till 2025.

Namn position	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensions- kostnader ⁵	Total ersättning	Proportion fast/rörlig ersättning ⁶
	Fast årslön ¹	Övriga förmåner ²	Ettårig ³	Flerårig ⁴				
Göran Björkman, vd Alleima	7 999 293	151 409	1 976 296	5 497 038	0	2 753 962	18 377 998	a) 59 % b) 41 %

¹ Göran Björkmans fasta årslön 2025 uppgick till 7 842 444 kr, det återstående beloppet avser semesterlön etc. Styrelsearvode betalas inte till ledande befattningshavare.

² Avser främst företagsbil.

³ Hänförligt till 2025 och förväntas utbetalas 2026.

⁴ Avser kontantutfall för LTI 2022.

⁵ Pensionen utgår i enlighet med nationell lagstiftning, gällande kollektivavtal och liknande. Avser samtliga pensionskostnader på pensionsgrundande lön.

⁶ a) Summan av den fasta ersättningen och pensionskostnader delat med den totala ersättningen b) summan av den rörliga ersättningen delat med den totala ersättningen.

Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

På årsstämmorna 2023, 2024 och 2025 antogs ett långsiktigt aktiekursrelaterat incitamentprogram ("LTI") för vart och ett av åren, omfattande 30 ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom Alleima-koncernen, indelade i tre kategorier. I vart och ett av programmen krävs av samtliga deltagare en personlig investering i Alleima-aktier. Varje förvärd Alleima-aktie ger deltagaren rätt att efter tre år tilldelas ett visst antal Alleima-aktier kostnadsfritt (så kallade prestationsaktier), förutsatt att vissa prestationsmål har uppnåtts, att deltagaren är fortsatt anställd och har behållit samtliga investerade aktier under treårsperioden. Antalet prestationsaktier som deltagaren slutligen tilldelas för varje förvärd investeringsaktie är beroende av utvecklingen av Alleima-koncernens (i) justerade vinst per aktie exklusive (a) metallpriseffekter och (b) jämförelsestörande poster ("justerad EPS") samt (ii) reducering av koldioxidutsläpp (CO₂). Målen (justerad EPS och CO₂-utsläpp) viktas därefter sinsemellan till 90 respektive 10 procent och räknas samman för att ge total måluppfyllnad. Måluppfyllnad av det justerade EPS-målet mäts separat för vart och ett av ett incitamentsprogram tre löpår, där varje år motsvarar en tredjedel av måluppfyllnaden. När programmet avslutas efter tre år läggs de tre årens resultat samman för att beräkna den

sammanlagda treåriga måluppfyllnaden för justerad EPS. Utdelning av prestationsaktier till deltagarna sker på basis av denna sammanlagda måluppfyllnad som omfattar hela treårsperioden. Först efter tre år, 2023-2025, 2024-2026 respektive 2025-2027, fastställs utfallet för LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025.

För information om antalet prestationsaktier som de pågående programmen omfattar samt måluppfyllelse och utfall för LTI 2023, se not 3 på sidan 55 i årsredovisningen för 2025.

Tabellen nedan redovisar den rörliga aktierelaterade ersättningen till Bolagets verkställande direktör hänförlig till 2025.

Huvudsakliga villkor för långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram LTI					Information för det rapporterade räkenskapsåret						
					Ingående balans (1 jan 2025)	Under året			Utgående balans (31 dec 2025)		
	LTI Program ¹	Prestationsperiod	Datum för tilldelning av aktierätter	Datum för intjänande av aktier samt slut på inläsningsperioden ²	Aktierätter ³ i början av året	Tilldelade aktierätter ⁴	Intjänande aktier ⁵		Aktierätter som kan intjänas ⁷		Förfallna aktierätter ⁹
							Antal aktier	Värde (SEK) ⁶	Antal aktierätter	Värde (SEK) ⁸	
Göran Björkman, vd Alleima	LTI 2025	1 jan 2025 - 31 dec 2027	5 juni 2025	15 juni 2028	0	55 275	0	0	55 275	4 524 259	0
	LTI 2024	1 jan 2024 - 31 dec 2026	3 juni 2024	30 juni 2027	54 615	0	0	0	54 615	4 470 238	0
	LTI 2023	1 jan 2023 - 31 dec 2025	8 juni 2023	30 juni 2026	77 663	0	0	0	77 663	6 356 717	0
TOTALT					132 278	55 275	0	0	187 553	15 351 214	0

¹ Programmet har en treårig prestationsperiod.

² Senaste datum för leverans av aktier till den anställdes aktiekonto.

³ En aktierätt är rätten för deltagaren att potentiellt tilldelas ett visst antal prestationsaktier under LTI-programmet.

⁴ Förutsatt ett maximalt prestationsresultat.

⁵ Antalet aktier som levereras till den anställdes aktiekonto på intjänandedagen.

⁶ Aktievärdet baserat på stängningskurs på intjänandedagen.

⁷ Baserat på uppnått prestationsresultat.

⁸ Aktievärdet baserat på stängningskurs 30 dec 2025 (81,85 SEK).

⁹ Förfallna aktierätter baserat på faktisk prestation.

Rörlig kortsiktig kontant ersättning

Rörlig kortsiktig kontant ersättning är villkorad av att definierade och mätbara kriterier uppfylls. I början av varje år föreslår ersättningsutskottet och fastställer styrelsen de kriterier, inklusive nyckeltal (KPI:er) och målnivåer, som bedöms vara relevanta för den kommande mätperioden. Minst 80 procent av den rörliga kontant ersättningen ska kopplas till de finansiella kriterierna.

Prestationskriterierna för verkställande direktörens kortsiktiga rörliga ersättning syftar till att främja Bolagets affärsstrategi och prestation samt långsiktiga intressen. I tabellen nedan redovisas hur kriterierna för utbetalning av rörlig kortsiktig ersättning till verkställande direktören har tillämpats under räkenskapsåret.

Namn position	Beskrivning av kriterierna kopplade till ersättningskomponenten ¹	Relativ viktning av prestations-kriterierna	Uppnådd prestation per kriterium (%)	Faktiskt tilldelning/ ersättningsutfall (SEK)
Göran Björkman, vd Alleima	Tube	60%	43%	1 399 876
	Kanthal	35%	26%	494 074
	Strip	5%	30%	82 346

¹ Resultat baseras på ett viktat utfall från divisionernas utfall av Justerad EBIT-marginal 1), Kassakonvertering 2) och Organisk tillväxt 3). Viktningen utgörs av utfallen från Tube viktat till 60%, Kanthal till 35% och Strip till 5% baserat på andel av justerad EBIT för koncernen.

1) EBIT dividerat med intäkter.

- EBIT exklusive jämförelsestörande poster, effekter från metallprisförändringar och valuta (samtliga faktorer) samt struktureffekter från förvärv, avyttringar och tillhörande omkostnader.
- Intäkter justerade för effekter från valutakursförändringar (omräkningseffekter), samt struktureffekter från förvärv och avyttringar.

2) Fritt operativt kassaflöde (FOCF) [SEK] dividerat med EBIT [SEK]

- FOCF exklusive struktureffekter från förvärv och avyttringar, kassaeffekter relaterat till jämförelsestörande poster och metallpriseffekter på EBIT och varulager.
- EBIT exklusive struktureffekter från förvärv och avyttringar, jämförelsestörande poster och effekter från metallprisförändringar.

3) Förändring i intäkter efter justering för valutakurseffekter och strukturförändringar såsom avyttringar och förvärv samt legeringstillägg.

Rörlig långsiktig kontantersättning

Under 2022 beslutade styrelsen att implementera ett långsiktigt rörligt kontantprogram (LTI 2022) som verkställande direktören, ledande befattningshavare i koncernledningen och ytterligare 35 anställda i koncernen deltar i. Verkställande direktörens bonusmöjlighet är max 75 procent av fast årslön. Programmet är treårigt och utbetalningen är villkorad av fortsatt anställning i Alleima under en treårsperiod fram till och med utgången av 2024 samt att koncernen under 2022 uppnår ett definierat lönsamhetsmål relaterat till justerad EBITA. Kriterierna för maximalt utfall uppnåddes för LTI 2022. Utbetalning gjordes i februari 2025.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

År 2022 är det första referensåret för den jämförande rapporteringen. Nedan tabell visar förändringar i ersättning och Bolagets resultat under perioden 2022–2025 (SEK).

	2025	2024	2023	2022
Ersättning till verkställande direktören	18 377 998 (+62,94%)	11 278 837 (+3,22%)	10 927 254 (+1,79%)	10 735 169
Koncernens rörelseresultat ¹	938 000 000 (-37,38%)	1 498 000 000 (-26,78%)	2 046 000 000 (-3,58%)	2 122 000 000
Genomsnittlig ersättning per anställd i Sverige ²	610 319 (+2,68%)	594 390 (-0,94%)	600 015 (+6,52%)	563 302

¹ Koncernens rörelseresultat enligt koncernens konsoliderade resultaträkning i årsredovisningen för de relevanta åren.

² Alleima anställda i Sverige. Koncernledningen har exkluderats.