

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare inom Latourkoncernen, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2025. Inga väsentliga ändringar har uppkommit som kräver uppdatering av de av stämman antagna riktlinjerna.

Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättning till ledande befattningshavare*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 10 (Personal) på sidorna 124 – 125 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidan 161 – 162 i årsredovisningen för 2025.

Riktlinjerna för ersättning omfattar inte styrelsearvode enligt 8:23a ABL eller emissioner eller överlåtelser som beslutas enligt 16 kap ABL (s k LEO-lagen). Styrelsearvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 125 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar Latourkoncernens övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 12 – 14 i årsredovisningen för 2025.

Latours ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering 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. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare utges på marknads- och konkurrensmässiga villkor och får bestå av följande komponenter:

- grundlön (fast kontantlön)
- kortsiktig rörlig ersättning (Short Term Incentive "STI")
- långsiktig rörlig ersättning (Long Term Incentive "LTI")
- pension och övriga förmåner

De rörliga kontanterersättningarna (STI och LTI) ska vara kopplade 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.

Riktlinjerna finns på sida 77 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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.latour.se/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

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

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen Fast resp. Rörlig ersättning
	Grundlön**	Andra förmåner	STI	LTI			
Johan Hjertonsson (VD)	12 069	130	4 571 ***	0	4 056	20 826	59/22

* Avser under året kostnadsförd ersättning.

** Inkluderar förändring av semesterlöneskuld som uppgår till -441 tkr.

*** 3 000 tkr av rörlig ersättning är förenad med villkor att förvärva aktier och/eller optioner i Latour.

Aktiebaserad ersättning

Latour har sedan 2009 inrättat årliga långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i form av köptionsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av de av stämman beslutade riktlinjerna men skall ändå ses som en del i andemeningen av dem. För mer information om dessa program, se respektive års kallelse till årsstämma. För mer information hänvisar vi till not 10 på sidan 126 i årsredovisningen för 2025.

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 långsiktigt hållbara intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025 beaktats. De valda prestationskriterierna för år 2025 baseras på EBIT för den helägda industrirörelsen, där den rörliga ersättningen till den verkställande direktören gynnas av såväl organisk som förvärvad tillväxt, vilket går hand i hand med bolagets strategi att förvärva och utveckla bolag med hållbara förtecken. Prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar, trots att de uttrycks i finansiella termer. För att ytterligare likrikta den verkställande direktörens långsiktiga intresse med bolagets långsiktiga intresse förvärvar verkställande direktören köptioner i bolaget, för en i förväg bestämd ersättning som går utanför grundlönen.

Under det rapporterade räkenskapsåret har verkställande direktörens prestation bedömts väl uppfylla de ställda kriterierna och ersättningsutfallet för rörlig ersättning uppgår till 4 571 TSEK, varav 3 000 TSEK är förenad med villkor att förvärva aktier och/eller köptioner i Latour.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat räkenskapsåret 2025

	2025	2024	2023	2022	2021
Ersättning till verkställande direktören (Tkr)	12 069	11 451	10 458	10 815	8 837
Rörlig ersättning (STI) till verkställande direktören, exklusive ersättning förenad med villkor att förvärva aktier och/eller optioner i Latour (Tkr)	1 571	4 042	6 210	6 000	5 112
Omsättning helägda industrirörelsen (Mkr)	28 145	25 886	25 550	22 611	18 280
Justerad EBIT helägda industrirörelsen (Mkr)	3 935	3 769	3 807	3 194	2 663
Latourkoncernens substansvärde (Mkr)	137 928	137 687	126 675	101 707	137 845
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen (Tkr)	597	605	590	512	480
Antal anställda i koncernen	10 116	8 945	8 448	8 375	7 684