

STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR RÄKENSKAPSÅRET 2025

Inledning

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Logistea ABs ("Logistea" eller "Bolaget") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2024 ("Ersättningsriktlinjerna"), har tillämpats under 2025.

Ersättningsrapporten tillhandahåller detaljer om ersättning till Bolagets verkställande direktör och vice verkställande direktör under året samt en sammanfattning av Bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt Aktiemarknadens självregleringskommittés "Regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram". Inga synpunkter på tidigare ersättningsrapport har framkommit.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets utveckling under 2025

En sammanfattning över koncernens övergripande resultat och utveckling presenteras på sidorna 4-7 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En övergripande målsättning med verksamheten i Logistea är att skapa god utveckling av aktieägarvärde över tid, vilket ska uppnås genom att implementera Logisteas affärsstrategi.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Logistea ska därför ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som krävs för att rekrytera och behålla ledande befattningshavare med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål, implementera affärsstrategin och tillvarata Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete. Marknadsmässighet och konkurrenskraft ska gälla som övergripande principer för ersättningen till ledande befattningshavare. Logistea ska erbjuda marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning som står i relation till ansvar och befogenheter. Ersättningen ska vidare baseras på faktorer som arbetsuppgifternas betydelse, medarbetarens kompetens, erfarenhet och prestation. Ersättningen ska bestå av fast lön, eventuell rörlig ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Den rörliga ersättningen ska syfta till att främja långsiktigt värdeskapande inom koncernen, genom att främja Logisteas affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsarbete.

Bolaget har under 2025 tillämpat ersättningsriktlinjerna som antagits av Logisteas bolagsstämman och har under året gjort en avvikelse. Styrelsen har beslutat att tillfälligt frångå riktlinjerna till VD och vice VD och beslutade om att ge en ytterligare rörlig ersättning motsvarande tre månadslöner med villkoret att sådan ersättning ska användas till att förvärva aktier i Logistea. Syftet har varit att skapa ytterligare långsiktigt engagemang i bolaget och styrelsen har bedömt att ersättningen främjar Bolagets långsiktiga intressen och värdeskapande. Ersättningen är inkluderad i den rörliga ersättningen i tabellen nedan.

Till följd av avtal som ingicks under 2021, vilket var före nu gällande riktlinjer för ersättning trädde i kraft, har Logistea under tredje kvartalet 2025 reserverat en kostnad motsvarande en nettolön om 2 152 700 kronor till var och en av VD och vice VD. Inklusiv lagstadgad skatt, efter skattereduktion för individen och efter sociala avgifter, uppgår kostnaden till 4 908 009 kronor per person och totalt 9 816 018 kronor för VD och vice VD. Ersättningen utgår till täckande av förvärvskostnader för förvärv av teckningsoptioner. Då avtalet om ersättningen ingicks före nu gällande riktlinjer för ersättning trädde i kraft utgör avtalet inte någon avvikelse från riktlinjerna.

Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av riktlinjerna kommer finnas tillgängligt på <https://logistea.se/sv/sektion/bolagsstyrning/bolagsstammor/> senast tre veckor före årsstämman 2026. Ingen ersättning till ledande befattningshavare har krävts tillbaka från Bolaget.

Rörlig ersättning

Utöver fast lön ska rörliga ersättningar som belönar tydligt målrelaterade prestationer i enkla och transparenta konstruktioner kunna erbjudas. De rörliga ersättningarna ska vara kopplade till förutbestämda mätbara kriterier som ska vara utformade så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

Den årsvisa resultatbaserade ersättningen baseras på rörelseresultatets utveckling samt på en helhetsbedömning av utvecklingen av vissa individuellt fastställda målsättningar som styrelsen, efter samråd med verkställande direktören, beslutar prioritera under det aktuella räkenskapsåret. För att rörlig ersättning ska utgå krävs att uppsatta mål uppfyllts. Om ersättning ska utgå sker utbetalning i form av lön årsvis efter det att bokslutet fastställs. Ersättningen har en ettårig prestations- och intjänandeperiod. Rörlig ersättning kan uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga lönen och utbetalas i form av kontant ej pensionsgrundande lön. De individuellt fastställda målsättningarna ska över tid bidra till Bolagets hållbarhetsmål.

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter.

TABELL 1 – Totalersättning till VD och vice VD under 2025 (TSEK)

Namn, befattning	Räkenskaps år	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära ersättningar	Pension	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning
		Grundlön	Övriga förmåner	Kortsiktigt incitamentsprogram	Långsiktigt incitamentsprogram				
Niklas Zuckerman (VD)	2025	3 360	323	2 070	-	3 713	443	9 909	64/36
Anders Nordvall (vVD)	2025	2 940	344	1 800	-	3 695	396	9 175	65/35

Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP)

Teckningsoptionsprogram 2021/2025

Vid en extra bolagsstämma i Bolaget den 22 oktober 2021 fattades beslut om införande av ett incitamentsprogram till befintliga och kommande ledande befattningshavare, nyckelpersoner och anställda i Bolaget ("**Incitamentsprogram 2021/2025**"). Motivet till programmet är att de anställda förväntas få ett personligt och långsiktigt ägarengagemang, vilket förväntas leda till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen, höja motivationen, att Bolaget förväntas kunna behålla och rekrytera kompetent och engagerad personal samt ett ökat aktieägarvärde för alla aktieägare. Programmet omfattade högst 4 180 000 teckningsoptioner och löpte ut den 31 december 2025. Inga deltagare tecknade aktier för sina teckningsoptioner.

Teckningsoptionsprogram 2023/2026

Vid årsstämma i Bolaget den 5 maj 2023 fattades beslut om införande av ett incitamentsprogram till befintliga och kommande ledande befattningshavare, nyckelpersoner och anställda i Bolaget ("**Incitamentsprogram 2023/2026**"). Motivet till programmet är att de anställda förväntas få ett personligt och långsiktigt ägarengagemang, vilket förväntas leda till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen, höja motivationen, att Bolaget förväntas kunna behålla och rekrytera kompetent och engagerad personal samt ett ökat aktieägarvärde för alla aktieägare.

Vid implementering av programmet omfattade det högst 1 640 000 teckningsoptioner. Per den 31 december 2025 uppgick antalet utestående teckningsoptioner till 1 512 586, som berättigar till teckning av 1 675 195 B-aktier i Bolaget. Rätt att förvärva teckningsoptionerna tillkom deltagarna i enlighet med följande principer avseende tilldelningskategorier: (i) VD och vice VD: garanterade totalt 440 000 teckningsoptioner dock högst 286 000 teckningsoptioner per deltagare; (ii) övrig ledningsgrupp: garanterade totalt 640 000 teckningsoptioner dock högst 208 000 teckningsoptioner per deltagare; (iii) övriga ledande befattningshavare: garanterade totalt 240 000 teckningsoptioner dock högst 104 000 teckningsoptioner per deltagare samt (iv) övriga anställda och nyckelpersoner: garanterade totalt 320 000 teckningsoptioner dock högst 52 000 teckningsoptioner per deltagare. Som vederlag för teckningsoptionerna har optionsinnehavarna under tilldelningsdatumet erlagt 1,15 kronor per option. Optionspriset är beräknat enligt Black & Scholes värderingsmodell. Vid årets slut hade programmet en täckningsgrad motsvarande 92,2 procent.

Teckningsoptionsprogram 2024/2027

Vid årsstämma i Bolaget den 3 maj 2024 fattades beslut om införande av ett incitamentsprogram till befintliga och kommande ledande befattningshavare, nyckelpersoner och anställda i Bolaget ("**Incitamentsprogram 2024/2027**"). Motivet till programmet är att de anställda förväntas få ett personligt och långsiktigt ägarengagemang, vilket förväntas leda till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen, höja motivationen, att Bolaget förväntas kunna behålla och rekrytera kompetent och engagerad personal samt ett ökat aktieägarvärde för alla aktieägare.

Vid implementering av programmet omfattade det högst 630 000 teckningsoptioner. Per den 31 december 2025 uppgick antalet utestående teckningsoptioner till 600 000, som berättigar till teckning av 600 000 B-aktier i Bolaget. Rätt att förvärva teckningsoptionerna tillkom deltagarna i enlighet med följande principer avseende tilldelningskategorier: (i) VD och vice VD: garanterade totalt 180 000 teckningsoptioner dock högst 135 000 teckningsoptioner per deltagare; (ii) övrig ledningsgrupp: garanterade totalt 280 000 teckningsoptioner dock högst 105 000 teckningsoptioner per deltagare; (iii) övriga ledande befattningshavare: garanterade totalt 90 000 teckningsoptioner dock högst 45 000 teckningsoptioner per deltagare samt (iv) övriga anställda och nyckelpersoner: garanterade totalt 80 000 teckningsoptioner dock högst 15 000 teckningsoptioner per deltagare. Som vederlag för teckningsoptionerna har optionsinnehavarna i samband med tilldelning betalat marknadsvärde, vilket beräknades till 1,55 kronor per option. Optionspriset är beräknat enligt Black & Scholes värderingsmodell. Vid årets slut hade programmet en täckningsgrad motsvarande 95,2 procent.

Teckningsoptionsprogram 2025/2028

Vid årsstämma i Bolaget den 9 maj 2025 fattades beslut om införande av ett nytt incitamentsprogram till befintliga och kommande ledande befattningshavare, nyckelpersoner och anställda i Bolaget (**"Incitamentsprogram 2025/2028"**). Motivet till programmet är att de anställda förväntas få ett personligt och långsiktigt ägarengagemang, vilket förväntas leda till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen, höja motivationen, att Bolaget förväntas kunna behålla och rekrytera kompetent och engagerad personal samt ett ökat aktieägarvärde för alla aktieägare.

Programmet omfattar högst 850 000 teckningsoptioner som berättigar till teckning av högst 850 000 nya B-aktier i Bolaget. Rätt att förvärva teckningsoptionerna tillkom deltagarna i enlighet med följande principer avseende tilldelningskategorier: (i) VD och vice VD: garanterade totalt 180 000 teckningsoptioner dock högst 150 000 teckningsoptioner per deltagare; (ii) övrig ledningsgrupp: garanterade totalt 420 000 teckningsoptioner dock högst 115 000 teckningsoptioner per deltagare; (iii) övriga ledande befattningshavare: garanterade totalt 120 000 teckningsoptioner dock högst 50 000 teckningsoptioner per deltagare samt (iv) övriga anställda och nyckelpersoner: garanterade totalt 130 000 teckningsoptioner dock högst 20 000 teckningsoptioner per deltagare. Som vederlag för teckningsoptionerna har optionsinnehavarna i samband med tilldelning betalat marknadsvärde vilket beräknades till 1,41 kronor per option. Optionspriset är beräknat enligt Black & Scholes värderingsmodell. Vid årets slut hade programmet en täckningsgrad motsvarande 100 procent.

TABELL 2 – Långsiktiga incitamentsprogram riktat till den verkställande direktören och vice verkställande direktören under räkenskapsåret 2025

Namn (Position)	De grundläggande villkoren för aktieprogram				Information avseende 2025				
	Program	Tilldelningsdatum	Lösenperiod	Teckningskurs per aktie (kr)	Ingående balans	Under året		Utgående balans	
					Antal optioner som innehas	Antal optioner som tilldelats	Antal optioner som utnyttjats	Antal optioner som tilldelats och som inte utnyttjats	Antal optioner som omfattas av skyldighet att behålla under viss tid
Niklas Zuckerman (VD)	Teckningsoptionsprogram serie 2021/2025	2021-12-15 – 2021-12-31	2025-12-01 – 2025-12-15	25,75	1 045 000	-	-	1 045 000	-
Niklas Zuckerman (VD)	Teckningsoptionsprogram serie 2023/2026	2023-05-05 – 2023-05-19	2026-04-01 – 2026-06-10	13,91	242 934	-	-	-	242 934
Niklas Zuckerman (VD)	Teckningsoptionsprogram serie 2024/2027	2024-05-06 – 2024-05-13	2027-04-01 – 2027-06-10	16,32	84 130	-	-	-	84 130
Niklas Zuckerman (VD)	Teckningsoptionsprogram serie 2025/2028	2025-05-09 – 2025-06-30	2028-04-01 – 2028-06-10	17,52	126 500	-	-	-	126 500
Anders Nordvall (vVD)	Teckningsoptionsprogram serie 2021/2025	2021-12-15 – 2021-12-31	2025-12-01 – 2025-12-15	25,75	1 045 000	-	-	1 045 000	-
Anders Nordvall (vVD)	Teckningsoptionsprogram serie 2023/2026	2023-05-05 – 2023-05-19	2026-04-01 – 2026-06-10	13,91	242 934	-	-	-	242 934
Anders Nordvall (vVD)	Teckningsoptionsprogram serie 2024/2027	2024-05-06 – 2024-05-13	2027-04-01 – 2027-06-10	16,32	84 130	-	-	-	84 130
Anders Nordvall (vVD)	Teckningsoptionsprogram serie 2025/2028	2025-05-09 – 2025-06-30	2028-04-01 – 2028-06-10	17,52	126 500	-	-	-	126 500

TABELL 3 – Förändringar i ersättning och Bolagets rörelseresultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

	2025	2024	2023	2022	2021
Ersättning till VD och Vice VD					
Niklas Zuckerman (VD)	9 909 (127%)	4 364 (47%)	2 977 (16%)	2 572 (1 711%)	142
Anders Nordvall (vVD)	9 175 (128%)	4 031 (37%)	2 934 (12%)	2 628 (1 751%)	142
Jennie Högstedt Björk (VD)	-	-	-	2 046 (-35%)	3 126
Bolagets prestation					
Förvaltningsresultat	511 361 (143%)	210 303 (97%)	106 504 (46%)	72 918 (316%)	17 531
Genomsnittlig total ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i Bolaget					
	3 101 (54%)	2 018 (35%)	1 495 (-93%)	20 802 (1 363%)	1 422

Ytterligare information tillgänglig i årsredovisningen för 2025 eller på Logisteas hemsida

Logisteas ersättningsriktlinjer, vilka antogs på årsstämman 2024, finns tillgängliga på Logisteas hemsida <https://www.logistea.se/sv/bolagsstyrning/ersattning/>. På Logisteas hemsida finns även det revisorsyttrande som behandlar huruvida Logistea efterlevt de antagna riktlinjerna, <https://www.logistea.se/sv/arsstamma-2026/>.

Ytterligare information om Logisteas ersättningar under 2025 som inte täcks av denna rapport finns tillgänglig i årsredovisningen för 2025. Informationen återfinns på:

- | | |
|----------------|---|
| s. 38 | Ersättningsutskottets arbete under 2025. |
| Not 5 på s. 63 | Sådan information som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554), inklusive detaljerad information om ersättning till de övriga ledande befattningshavare som omfattas av de ersättningsriktlinjer som antagits på årsstämman 2024 och om Logisteas aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. |
| Not 5 på s. 63 | Ersättning till styrelsen. |

Stockholm i mars 2026

Logistea AB (publ)

Styrelsen