

Ersättningsrapport för Infrea AB 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Infrea AB som antogs på årsstämman 2022 och gällde till den 15 maj 2025, samt de riktlinjer som antogs på årsstämman 2025 och hur dessa tillämpades under räkenskapsåret 2025. Riktlinjerna återfinns på bolagets hemsida www.infrea.se. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av Bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. 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 *Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavare* i årsredovisningen för 2025. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2025 finns i *bolagsstyrningsrapporten* i årsredovisningen för 2025.

Denna rapport omfattar inte styrelsearvoden. Dessa redovisas i not *Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavare* i årsredovisningen för 2025 och beslutas årligen av årsstämman.

Denna rapport omfattar ersättning till Bolagets vd under perioden från 1 januari till 31 december 2025.

Utveckling under 2025

Den verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sitt vd-ord i årsredovisningen 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets 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 Bolagets riktlinjer för ersättning ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Rörlig lön ska utgå kontant. Rörlig lön ska motsvara maximalt 50 procent av den fasta årslönen för verkställande direktör. Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter. Sådan ersättning får inte överstiga 50 procent av den fasta årslönen för verkställande direktör. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella, såväl som 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.

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. Ingen rörlig ersättning har enligt avtal krävts tillbaka. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.infrea.se.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (kkr)

Befattningshavare	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
Vd	2 460	78	695	0	0	624	3 857	79%/21%

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har teckningsoptionsprogram riktat till nyckelpersoner i bolaget. Premien bestäms till marknadspris med hjälp av Black & Scholes. Mer information finns på www.infrea.se.

Tabell 2 – Verkställande direktörens andel i utestående teckningsoptionsprogram

	Antal optioner vd	Totalt antal optioner	Optionspris	Teckningskurs	Teckningstid	Antal aktier tecknade
Optionsprogram 2023/2026	40 000	160 000	0,07	40,21	maj-juni 2026	E/T
Optionsprogram 2024/2027	40 000	210 000	0,73	16,18	maj-juni 2027	E/T
Optionsprogram 2025/2028	50 000	230 000	0,63/0,47	20,08	maj-juni 2028	E/T

Tabell 3 – Styrelseledamots andel i utestående teckningsoptionsprogram

	Antal optioner styrelseledamot	Totalt antal optioner	Optionspris	Teckningskurs	Teckningstid	Antal aktier tecknade
Optionsprogram 2024/2026	90 000	90 000	0,41	16,18	maj-juni 2026	E/T

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 4 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning (kk)

Befattningshavare	Beskrivning av kriterier hänförliga ersättningskompensation	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation (a) och faktiskt tilldelning/ersättningsutfall (b)
Vd	Resultat	50%	29%/178kSEK
	Kassaflöde	50%	84%/517kSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 5 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (kk)¹⁾

Årlig förändring	RR 2022 vs 2021	RR 2023 vs 2022	RR 2024 vs 2023	RR 2025 vs 2024***	RR 2025
Ersättning till vd	-18 (-0,6%)	-1 658 (-59%) *	2 032 (173%) **	651 (20%)	3 857
Koncernens nettoomsättning	825 407 (65%)	-74 793 (-4%)	63 131 (3%)	154 182 (7%)	2 068 958
Koncernens rörelseresultat	73 960 (380%)	-80 899 (-87%)	2 263(18%)	25 054 (1686%)	26 540
Genomsnittlig ersättning heltid för anställda i koncernen	+24 (4,5%)	+33 (5,8%)	+14 (2,3%)	+46 (7,4%)	670,7

1) Tabell inkluderar inte ersättning till tf vd som var kontrakterad från 1 januari till och med 1 september 2023. Arvode för tf vd uppgick till 200 kkr/månad, och avsåg i sin helhet fast ersättning

* vd endast anställd fyra månader 2023. Uppräknat till 12 månader för 2023 med gällande ersättningsnivå skulle beloppen vara 690 (24,4%)

** vd endast anställd fyra månader 2023. Uppräknat till 12 månader för 2023 med gällande ersättningsnivå skulle beloppen vara -315 (-9,0%) .

*** Jämförelse 2025 vs 2024 exkluderar den verksamhet som avyttrades 30 december 2025 (Cleanpipe Sverige AB och Cija Tank AB) för båda åren