



Ersättningsrapport 2025 / Remuneration report 2025

Introduktion / Introduction

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare inom Troaxkoncernen, antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2025. 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 och om incitamentsprogram*. Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Personal) på sidorna 138-140 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidan 168-172 i årsredovisningen för 2025. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 138-140 i årsredovisningen för 2025.

This report describes how the guidelines for remuneration to senior executives within the Troax Group, adopted by the 2023 Annual General Meeting, were applied during the year 2025. The report also contains information on remuneration to the CEO. The report has been prepared in accordance with the Swedish Companies Act and the Swedish Corporate Governance Board's Rules on remuneration to senior executives and on incentive programs. Further information on remuneration to senior executives can be found in Note 7 (Personnel) on pages 138-140 in the annual report for 2025. Information on the remuneration committee's work in 2025 can be found in the Corporate Governance Report on page 168-172 in the annual report for 2025. Board fees are not covered by this report. Such fees are decided annually by the Annual General Meeting and are reported in Note 7 on page 138-140 in the Annual Report for 2025.

Utveckling under 2025 / Development in 2025

Verkställande direktören sammanfattar Troaxkoncernens övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 38-41 i årsredovisningen för 2025.

The CEO summarizes the Troax Group's overall results in his report on pages 38-41 in the annual report for 2025.

Troax ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser / Troax Compensation Guidelines: Scope, Purpose and Deviations

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:

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

Den kortsiktiga rörliga kontanterersättningen (STI) ska vara kopplade till uppfyllelse av finansiella eller icke-finansiella mål (exempelvis inom hållbarhet) vilka ska kunna mätas under en period om ett år.

För att främja långsiktighet ska den långsiktiga rörliga kontantersättningen (LTI) vara kopplad till koncernens långsiktiga tillväxt- och vinstutveckling och /eller hållbarhetsutveckling över en period som omfattar minst tre år. Ersättningarna kan baseras på individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. 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. Riktlinjerna samt revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.troax.com/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

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

År	Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pension	Total ersättning	Andelen Fast / Rörlig ersättning
		Grundlön *	Andra förmåner	STI	LTI			
2025	Martin Nyström	402,6	12,9	0	0	185,2**	600,7	100% /0%

* Inklusive semesterersättning

** inklusive retroaktiv pensionspremie för 2024

A successful implementation of the company's business strategy and the safeguarding of the company's long-term interests, including its sustainability, presupposes that the company can recruit and retain qualified employees. This requires that the company can offer competitive remuneration. These guidelines enable senior executives to be offered a competitive total remuneration. According to the remuneration guidelines, remuneration to senior executives must be paid on market and competitive terms and may consist of the following components:

- a) base salary (fixed cash salary)*
- b) Short Term Incentive (STI)*
- c) long-term variable remuneration (Long Term Incentive "LTI")*
- d) pension and other benefits*

The short term variable cash compensation (STI) must be linked to the fulfillment of financial or non-financial targets (for example within the sustainability area) which can be measured over a period of one year. To promote long-term, the long-term variable cash compensation (LTI) must be linked to the Group's long-term growth- and profit and / or sustainability development over a period of three years. The compensations can consist of individualized quantitative or qualitative goals. The criteria must be designed so that they promote the company's business strategy and long-term interests, including its sustainability. In 2025, the company followed the applicable remuneration guidelines adopted by the Annual General Meeting. No deviations from the guidelines have been made and no deviations have been made from the decision-making process that according to the guidelines is to be applied to determine the compensation. The guidelines and the auditor's opinion on the company's compliance with the guidelines are available at www.troax.com/bolagsstyrning. No compensation has been claimed back.

Table 1 – Total remuneration to the CEO in 2025 (TEUR)

Year	Name of executive (position)	Fixed remuneration		Variable remuneration		Pension	Total	Share fixed / Variable remuneration
		Base salary *	Other benefits	STI	LTI			
2025	Martin Nyström	402,6	12,9	0	0	185,2**	600,7	100% /0%

* Including holiday pay

** including retroactive pension premium for 2024

Aktiebaserad ersättning / Share-based compensation

Troax har sedan 2018 inrättat årliga långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram till ledande befattningshavare i form av teckningsoptioner. 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 1 på sidan 127-133 i årsredovisningen för 2025.

Since 2018, Troax has established annual long-term share-based incentive programs for senior executives in the form of call option programs. They have been decided by the Annual General Meeting and are therefore not covered by the guidelines decided by the Meeting but should still be seen as part of the spirit of them. For more information about these programs, see the respective year's notice of the Annual General Meeting. For more information, we refer to Note 1 on page 127-133 in the Annual Report for 2025.

Tillämpning av prestationskriterier / Application of performance criteria

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 STI för år 2025 baseras på rörelseresultat för Troaxkoncernen, 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.

Vid anställning av nuvarande verkställande direktör beslutades om ett LTI-program om tre år och åtta månader (maj 2024 – december 2027) i syfte att främja bolagets hållbara tillväxt och lönsamhet. Maximalt kan bonus intjänas med 4 månadslöner per år, dvs maximalt 14,67 månadslöner under hela perioden. Utvärdering sker baserat på utfallet 2027 och för att fullt utfall skall utgå krävs en ökning av justerad vinst per aktie med 54% samt en minskning av växthusgaser med 10% enligt SBTi jämfört med 2024.

Under det rapporterade räkenskapsåret har verkställande direktörens prestation avseende STI och LTI, vilken påverkats negativt av den pågående lågkonjunkturen, bedömts ej uppfylla de ställda kriterierna och ersättningsutfallet uppgår till 0,0 TEUR avseende STI samt 0,0 TEUR avseende LTI. LTI kommer att reserveras i den takt det bedöms sannolikt att de uppställda kriterierna kommer uppnås.

The performance criteria for the CEO's variable remuneration have been chosen to realize the company's strategy and to encourage actions that are in the company's long - term sustainable interest. When selecting performance criteria, the strategic goals as well as short- and long-term business priorities for the year 2025 have been considered. The selected performance criteria for STI 2025 are based on adjusted operating profit for Troax Group, where the variable remuneration to the CEO benefits from both organic and acquired growth, which goes hand in hand with the company's strategy to acquire and develop companies with sustainable signs.

When hiring the current CEO, it was decided to have an LTI program of three years and eight months (May 2024 – December 2027) to promote the company's sustainable growth and profitability. A maximum bonus can be earned with 4 months' salary per year, i.e. a maximum of 14.67 months' salary during the entire period. Evaluation is based on the outcome in 2027 and for the full outcome to be paid, an increase in adjusted earnings per share of 54% and a reduction in greenhouse gases by 10% according to SBTi compared to 2024 are required.

During the reporting financial year, the CEO's performance regarding STI and LTI, which was negatively affected by the ongoing recession, was assessed not to meet the set criteria and the compensation outcome amounts to 0,0 TEUR regarding STI and 0,0 TEUR regarding LTI. LTI will be reserved at the rate at which it is deemed likely that the established criteria will be achieved.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat / Comparative information regarding changes in remuneration and the company's earnings

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat räkenskapsåret 2025 jämfört med 2024 / Table 2 - Changes in remuneration and the company's earnings for the financial year 2025 compared with 2024

	2025	Change versus 2024
Ersättning till verkställande direktören (TEUR) / Remuneration to the CEO (TEUR)	403	-33
Omsättning för Troaxkoncernen (TEUR) / Sales for the Troax Group (TEUR)	262 440	-16 104
Koncernens rörelseresultat före avskrivningar från förvärv (TEUR) / Operating profit (TEUR)	36 255	-11 897
Justerad vinst per aktie för Troaxkoncernen (EUR/aktie) / Earnings per share for Troax Group (EUR/share)	0,40	-0,17
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen (TEUR) / Average remuneration based on the number of full-time equivalents employed in the Group (TEUR)	47,5	+2,5
Genomsnittligt antal anställda i Troaxkoncernen / Average number of employees in the Troax Group	1248	+35