



MOMENTUM GROUPS ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Momentum Group AB (publ), antagna av årsstämman i februari 2022, tillämpades under räkenskapsåret 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till den verkställande direktören och vice 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 4 på sidorna 106-107 i Momentum Groups årsredovisning för räkenskapsåret 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i Momentum Groups bolagsstyrningsrapport på sidorna 43–47 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i Not 4 och i bolagsstyrningsrapporten i Momentum Groups årsredovisning för 2025.

Väsentliga händelser 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets väsentliga händelser och övergripande resultat på sidan 8-9 i årsredovisningen 2025.

Riktlinjer för ersättning till Momentum Groups företagsledning

Momentum Group har en tydlig strategi för att uppnå lönsam tillväxt och skapa aktieägarvärde. 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 i förhållande till det som gäller i respektive koncernledningsmedlems anställningsland eller region. Ersättningsriktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. För mer information om bolagets strategi hänvisas till bolagets webbplats.

Ersättningsvillkoren ska betona ”belöning efter prestation” och variera i förhållande till den enskildes prestationer och koncernens resultat. Den totala ersättningen för koncernens företagsledning ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig lön, pensionsförmåner och andra förmåner.

De gällande riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare, fastställda av årsstämman i februari 2022, finns på sidan 107 i Momentum Groups årsredovisning 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 bolagets webbplats www.momentum.group. Ingen ersättning har krävts tillbaka under året. Ingen ersättning utöver de som omfattas av ersättningsriktlinjerna har utgått.

Total ersättning till den verkställande direktören & koncernchefen Ulf Lilius och vice verkställande direktören & CFO Niklas Enmark under räkenskapsåret 2025:

kSEK FÖRETAGSLED- NINGEN	FAST LÖN		RÖRLIG LÖN ¹	LÅNGFRIS- TIGA INCI- TAMENTS- PROGRAM ²	PENSIONS- KOSTNAD	TOTAL ER- SÄTTNING	ANDEL FAST RESPEKTIVE RÖRLIG ERSÄTTNING
	Grundlön	Andra för- måner					
Ulf Lilius, VD & Koncernchef	5 710	79	1 674	-	2 213 ³	9 676	Fast: 83% Rörlig: 17%
Niklas Enmark, vVD & CFO	3 196	81	757	-	977	5 011	Fast: 85% Rörlig: 15%

Total ersättning till den verkställande direktören & koncernchefen Ulf Lilius och vice verkställande direktören & CFO Niklas Enmark under räkenskapsåret 2024:

kSEK FÖRETAGSLED- NINGEN	FAST LÖN		RÖRLIG LÖN ⁴	LÅNGFRIS- TIGA INCI- TAMENTS- PROGRAM	PENSIONS- KOSTNAD	TOTAL ER- SÄTTNING	ANDEL FAST RESPEKTIVE RÖRLIG ERSÄTTNING
	Grundlön	Andra för- måner					
Ulf Lilius, VD & Koncernchef	5 507	29	2 640	-	1 286	9 462	Fast: 72% Rörlig: 28%
Niklas Enmark, vVD & CFO	3 054	86	1 200	-	939	5 279	Fast: 77% Rörlig: 23%

Aktierelaterade incitamentsprogram

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Koncernen har två utestående aktiebaserade incitamentsprogram ("LTIP 2025" och "LTIP 2024") som är riktade till koncernledning, affärsenhetschefer och andra nyckelpersoner. Syftet med programmen är att skapa ytterligare incitament för ökat engagemang och prestation hos deltagarna, stärka möjligheterna att rekrytera och behålla nyckelpersoner samt att öka samsynen mellan deltagarna och aktieägarna genom ett gemensamt ägarintresse.

Programmen kräver en egen investering i form av investeringsaktier och består av prestationsaktier. Programmen kan tillsammans omfatta högst 170 400 B-aktier i bolaget. Tilldelningen av prestationsaktier baseras på ett antal prestationskriterier, däribland utvecklingen av vinst per aktie samt utvalda hållbarhetsrelaterade mål under prestationsperioden. Tilldelning förutsätter normalt att deltagaren kvarstår i anställning och behåller sina investeringsaktier under hela intjänandeperioden.

Huvudsakliga villkor	LTIP 2024	LTIP 2025
Beslut av årsstämma	Maj 2024	Maj 2025
Antal investeringsaktier (totalt)	19 950 ⁵	13 480 ⁶

¹ Rörlig lön intjänad under räkenskapsåret 2025 som utbetalats under räkenskapsåret 2026.

² Långfristigt incitamentsprogram enligt LTIP 2024 och LTIP 2025 pågår fortfarande. Bokförd kostnad för vd enligt IFRS 2 uppgick till 864 kSEK (224) och för vice vd och CFO till 471 kSEK (126).

³ Pensionskostnad för 2025 omfattar även retroaktiv premie avseende tidigare år om 648 kSEK.

⁴ Rörlig lön intjänad under räkenskapsåret 2024 som utbetalats under räkenskapsåret 2025.

⁵ Varje investeringsaktie berättigar deltagare till 5 prestationsaktierätter.

⁶ Varje investeringsaktie berättigar vd till 6 prestationsaktierätter och övriga deltagare till 5 prestationsaktierätter.

Antal prestationsaktier (totalt)	99 750	70 650
Andel av antalet aktier och röster, % (totalt)	0,2	0,2
Prestationsperioden	2024-2026	2025-2027
Intjänandeperioden	Aug 2024–aug 2027	Aug 2025–aug 2028

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktören och vice verkställande direktörens rörliga ersättningar har valts för att förverkliga bolagets strategi och lönsamhetsutveckling och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Vid valet av prestationskriterier för de rörliga ersättningarna till den verkställande direktören och vice verkställande direktören har såväl de strategiska och långsiktiga målen som de kortsiktiga affärsprioriteringar för räkenskapsåret 2025 beaktats. Prestationskriterierna för de rörliga ersättningarna till dessa personer är således som tidigare baserade på resultat- och lönsamhetsutvecklingen* för koncernen som helhet. För räkenskapsåret 2025 gav utfallet av prestationskriterierna 60 (100) procent utfall avseende de rörliga ersättningarna till den verkställande direktören och vice verkställande direktören.

* Baserat på utfallet för EBITA respektive lönsamhetsmättet EBITA/RK.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Ersättning till den verkställande direktören & koncernchefen Ulf Lilius och vice verkställande direktören & CFO Niklas Enmark och koncernens resultat och lönsamhet under räkenskapsåret 2025:

	UTFALL FÖR 2025 JÄMFÖRT MED 2024	UTFALL FÖR 2025
Total ersättning till Ulf Lilius, VD & Koncernchef	+214 kSEK [+2%]	9 676 kSEK
Total ersättning till Niklas Enmark, vVD & CFO	-268 kSEK [-5%]	5 011 kSEK
Koncernens EBITA-tillväxt	+15 MSEK [+5%]	337 MSEK
Koncernens EBITA/RK	[- 1 procentenheter]	58%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet (heltidsekvivalenter) anställda i koncernen Momentum Group	+14 kSEK [+2%]	717 kSEK

Stockholm i april 2026

Momentum Group AB (publ)

Styrelsen