

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för ITAB Shop Concept AB (publ), antagna av årsstämman i maj 2021, tillämpades under räkenskapsåret 2024 samt innehåller en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i Not 8 (Personal och ledande befattningshavare) på sid. 106-109 i ITABs årsredovisning för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid. 80 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i Not 8 på sid. 108 i årsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets väsentliga händelser och övergripande resultat i sin redogörelse på sid. 5-6 i årsredovisningen 2024.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare inom ITAB-koncernen: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

ITAB har en tydlig strategi för att uppnå lönsam tillväxt och skapa aktieägarvärde. En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess 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. För mer information om bolagets strategi hänvisas till bolagets webbplats.

De gällande riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare, fastställda av årsstämman i maj 2021, finns på sid.107 i ITABs årsredovisning för 2024. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantärsättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantärsättningen ska vara kopplad 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, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Bolaget har under 2024 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts under året 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 itabgroup.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka under året.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna beslutade bolagets årsstämma 2022 att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram.

Total ersättning till verkställande direktören under 2024 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1		2	3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning ³⁾	Aktiebaserad långfristig ersättning ⁴⁾	Pensions kostnad	TOTAL ERSÄTTNING	Andel fast resp. rörlig ersättning ⁵⁾
	Grundlön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾					
Andréas Elgaard, VD	5 754	187	4 036	1 176	1 693	12 846	Fast: 59% Rörlig: 41%

1) Inklusive semesterersättning.

2) Skattepliktigt förmånsvärde av bil och sjukvårdsförsäkring.

3) Rörlig ersättning för VD är ettårig.

4) Aktiebaserad långfristig ersättning avser värderad ej utbetald kostnad för LTIP 2022. Bygger på verkligt värde fastställt vid tidpunkten för deltagarnas investering enligt nedan.

5) Pensionskostnader i kolumn 4, som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Bolagets årsstämma den 10 maj 2022 beslutade att anta ett långsiktigt incitamentsprogram ("LTIP 2022") för ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner. Under förutsättning att deltagaren har gjort en egen investering i aktier i bolaget alternativt använt redan ägda aktier till programmet (sparaktier), har denne för varje sparaktie tilldelats en matchningsaktierätt och två prestationsaktierätter. Verkställande direktören har dedikerat 296 368 sparaktier till programmet och följaktligen tilldelats 296 368 matchningsaktierätter och 592 736 prestationsaktierätter.

Aktierätterna har tilldelats vederlagsfritt och är föremål för en treårig intjänandeperiod samt förutsätter deltagarens fortsatta anställning. Intjänandet av prestationsaktier är även kopplat till uppfyllelsen av tillämpliga prestationsvillkor. Prestationsvillkoren avser EBIT-marginal, som mäts som ett genomsnitt över mätperioden 1 januari 2023-31 december 2024, och nettotillväxt, som mäts som ett genomsnitt över mätperioden 1 januari 2022-31 december 2024. Antalet prestationsaktier som intjänas är beroende av i vilken utsträckning prestationsvillkoren uppfylls. Per den 31 december 2024 var totalt 2 811 555 matchningsaktierätter och prestationsaktierätter utestående, vilket motsvarar 1,1 procent av aktierna i bolaget efter utspädning.

Aktieprogrammet (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammet					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1 Namn	2 Prestationsperiod	3 Datum för tilldelning av aktierätter	4 Datum för intjänande av aktier	5 Utgång av inläsningsperiod för aktierätter	6 Aktierätter vid årets början	7 Tilldelade aktierätter	8 Intjänade aktier	9 Aktier föremål för prestationsvillkor	10 Aktierätter tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	11 Aktier föremål för inläsningsperiod
Andréas Elgaard, VD	LTIP 2022	EBIT-marginal: 1 jan 2023-31 dec 2024 Nettotillväxt: 1 jan 2022-31 dec 2024	30 jun 2022	1 jun 2025	1 jun 2025 ¹	889 104 ²	0	0	592 736 ³	889 104 ⁴	0
Totalt						889 104	0	0	592 736	889 104	0

1) Aktier som efter intjänande levereras till deltagaren är därefter föremål för en treårig så kallad lock-up, under vilken deltagaren åtagit sig att behålla aktierna, dock med undantag för aktier som avyttras för att täcka betalning av skatt som uppkommer i samband med leverans av aktierna.

2) Värde: 9 033 kSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (10,16 SEK) multiplicerat med antal aktierätter (889 104).

3) Värde: 6 022 kSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (10,16 SEK) multiplicerat med antal aktierätter (592 736).

4) Värde: 9 033 kSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (10,16 SEK) multiplicerat med antal aktierätter (889 104).

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättningar 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 2024 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Utfall av prestationskriterierna för rörlig kontantersättning för verkställande direktören under det rapporterade räkenskapsåret 2024

Befattningshavarens namn (position)	1	2	3
	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) Faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Andréas Elgaard, VD & koncernchef	Justerat rörelseresultat 2024 Koncernens rörelsekapital i relation till nettoomsättning	67%	a) 100% b) 2 820 kSEK
	Strategiska mål avseende tillväxt och IT-transformation	33%	a) 75% b) 1 216kSEK

Utfall av prestationskriterierna för rörlig aktiebaserad ersättning för verkställande direktören under det rapporterade räkenskapsåret 2024

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	1	2	3
		Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Andréas Elgaard, VD & koncernchef	LTIP 2022	EBIT-marginal 2023-2024	50%	E/T ¹
		Nettotillväxt 2022-2024	50%	E/T ¹

1) Utvärdering av utfall för prestationskriterier har inte skett per den 31 december 2024.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Förändringar i ersättning och bolagets resultat (kSEK)

Årlig genomsnittlig förändring	2021 jämfört med 2020	2022 jämfört med 2021	2023 jämfört med 2022	2024 jämfört med 2023	Utfall för 2024
Total ersättning till verkställande direktören	+28%	+ 11%	+ 10%	+ 505 kSEK (+4%)	12 846
Koncernens rörelseresultat	+93%	+ 87%	+ 7%	+27 000 kSEK (+6%)	459 000
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda i koncernen (heltidsekvivalenter) ¹⁾	+11%	+ 4%	+ 12%	+ 34 kSEK (+ 8%)	478

1) Totalersättning för samtliga anställda i ITAB-koncernen exklusive VD, dividerat med genomsnittligt antal heltidsekvivalenter under respektive år.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare 2025

Styrelsen kommer att föreslå uppdaterade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare vid årsstämman i maj 2025.

Jönköping i mars 2025

ITAB Shop Concept AB (publ)

Styrelsen