

## Ersättningsrapport 2025

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för ITAB Shop Concept AB (publ) ("**Bolaget**" eller "**ITAB**"), antagna av årsstämman i maj 2025, tillämpades under räkenskapsåret 2025 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. 129-132 i ITABs årsredovisning för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid. 102 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i Not 8 på sid. 131 i årsredovisningen för 2025.

### Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets väsentliga händelser och övergripande resultat i sin redogörelse på sid. 5-6 i årsredovisningen 2025.

### 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 2025, finns på sid. 130 i ITABs årsredovisning för 2025. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen 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.

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Under räkenskapsåret 2025 har Bolaget gjort avsteg från riktlinjerna genom att ingå avtal med två ledande befattningshavare om kontanta bonusar utanför ramen för Bolagets befintliga incitamentsprogram. Bolaget har under räkenskapsåret 2025 dels ingått avtal med en person i koncernledningen om en kontant stay-on-bonus att utbetalas under början av 2027, dels ingått avtal om en kontant sign-on-bonus med Bolagets tillträdande VD Björn Borgman. Nämda ersättningar är inte förenliga med ersättningsriktlinjernas bestämmelser om att uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år eller att den totala rörliga kontantersättningen för den verkställande direktören respektive koncernledningen får uppgå till

högst 75 respektive 50 procent av den fasta årliga kontantlönen. Avstegen beslutades av styrelsen som ett led i Bolagets strategi att erbjuda attraktiva anställningsvillkor som möjliggör för Bolaget att attrahera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå Bolagets uppställda målsättningar, inklusive avseende hållbarhet.

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 2025 vidare att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram.

### Total ersättning till verkställande direktören under 2025 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1		2	3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning <sup>3)</sup>	Aktiebaserad långfristig ersättning <sup>4)</sup>	Pensions kostnad	TOTAL ERSÄTTNING	Andel fast resp. rörlig ersättning <sup>5)</sup>
	Grundlön <sup>1)</sup>	Andra förmåner <sup>2)</sup>					
Andréas Elgaard, VD	6 672	175	1 890	3 629	1 696	14 062	Fast: 61 % Rörlig: 39 %

1) Inklusive semesterersättning.

2) Skattepliktigt förmånsvärde av bil och sjukvårdsförsäkring.

3) Rörlig ersättning för VD är ettårig.

4) Aktiebaserad långfristig ersättning avser årets värderade kostnad för LTIP 2022. Denna bygger på verkligt värde fastställt vid tidpunkten för deltagarnas investering. Totala förmånen för perioden 2022–2025 värderad vid avslut av programmet uppgick till totalt 16 603 kSEK, varav 50% tilldelades i stamaktier och 50% som kontant ersättning. Se även nedan.

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

### Aktierelaterade incitamentsprogram

ITAB hade under räkenskapsåret 2025 två utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, LTIP 2022 och LTIP 2025.

#### LTIP 2022

LTIP 2022 antogs på Bolagets årsstämma den 10 maj 2022 och omfattade ledande befattningshavare och övriga nyckelpersoner. Förutsatt att deltagaren gjorde eller redan hade en egen investering i aktier i Bolaget (sparaktier) fick denne för varje sparaktie en matchningsaktierätt och två prestationsaktierätter. Aktierätterna tilldelades vederlagsfritt och var föremål för en treårig intjänandeperiod, samt förutsatte deltagarens fortsatta anställning. Intjänandet av prestationsaktier var kopplat till uppfyllelsen av tillämpliga prestationsvillkor som avsåg EBIT-marginal, mätt som ett genomsnitt över mätperioden 1 januari 2023–31 december 2024 samt nettotillväxt, mätt ett genomsnitt över mätperioden 1 januari 2022–31 december 2024. Antalet prestationsaktier som intjänades var beroende av i vilken utsträckning prestationsvillkoren uppfylldes.

Intjänandeperioden för LTIP 2022 löpte ut i maj 2025. Utfallet i programmet berättigade deltagarna till tilldelning av sammanlagt 2 054 985 stamaktier, varav 652 010 avsåg den verkställande direktören. För information om i vilken utsträckning prestationsvillkoren uppfylldes, se tabellen ”Utfall av prestationskriterierna för rörlig aktiebaserad ersättning för verkställande direktören under det rapporterade räkenskapsåret 2025” nedan.

För att underlätta avslut av LTIP 2022 för deltagarna beslutade årsstämman den 7 maj 2025 att godkänna att Bolaget betalade ut del av ersättningen inom ramen för LTIP 2022 kontant till de deltagare som önskade en sådan lösning. Styrelsen i Bolaget beslutade att erbjuda deltagarna i LTIP 2022 en möjlighet att få halva ersättningen från LTIP 2022 kontant, och halva ersättningen genom tilldelning av stamaktier. Majoriteten av deltagarna valde alternativet med halva ersättningen från LTIP 2022 som kontant utbetalning, vilket innebar att totalt 1 043 668 stamaktier tilldelades deltagarna, varav 326 005 tilldelades den verkställande direktören, som också valde kontantalternativet. Marknadsvärdet för övriga stamaktier, totalt cirka 26 MSEK, betalades ut kontant till deltagarna.

## LTIP 2025

LTIP 2025 antogs av Bolagets årsstämma den 7 maj 2025 och omfattar 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 två matchningsaktierätter och två till fyra prestationsaktierätter beroende på vilken kategori deltagaren tillhör. Eftersom den dåvarande verkställande direktören meddelat sin avsikt att lämna ITAB-koncernen innan LTIP 2025 implementerades så tilldelades inga aktierätter till den verkställande direktören.

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 som avser årlig organisk tillväxt, justerad EBIT-marginal samt Bolagets kassagenerering (cash conversion), som mäts som ett genomsnitt över mätperioden 1 januari 2025-31 december 2027. Antalet prestationsaktier som intjänas är beroende av i vilken utsträckning prestationsvillkoren uppfylls. Per den 31 december 2025 var totalt 2 029 140 matchningsaktierätter och prestationsaktierätter utestående, vilket motsvarar 0,8 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	10 maj 2025	10 maj 2025	889 104	0	652 010	0	0	0
<b>Totalt</b>						<b>889 104</b>	<b>0</b>	<b>652 010</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 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 2025 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 2025

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) Faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Andréas Elgaard, VD & koncernchef	Justerat rörelseresultat 2025 Koncernens rörelsekapital i relation till nettoomsättning	67 %	a) 33 % b) 1 110 kSEK
	Strategiska mål avseende integration, tillväxt och IT-transformation	33 %	a) 42 % b) 790 kSEK

*Utfall av prestationskriterierna för rörlig aktiebaserad ersättning för verkställande direktören under det rapporterade räkenskapsåret 2025*

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten <sup>1</sup>	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation (%) b) ersättningsutfall/faktisk tilldelning <sup>1</sup>
Andréas Elgaard, VD & koncernchef	LTIP 2022	EBIT-marginal 2023-2024	50 %	a) 20 % b) 59 274 aktier
		Nettotillväxt 2022-2024	50 %	a) 100 % b) 296 368 aktier

- 1) Utöver prestationsvillkoren EBIT-marginal och nettotillväxt, så berättigade även fortsatt anställning i Bolaget VD tilldelning av 296 368 stamaktier. Tillsammans med prestationsvillkoren EBIT-marginal och nettotillväxt innebar således utfallet av LTIP 2022 att VD var berättigad tilldelning av totalt 652 010 stamaktier. VD valde dock alternativet att få halva ersättningen i kontant utbetalning, varför totalt 326 005 stamaktier tilldelades och 8 388 104 SEK utbetalades kontant.

**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	2025 jämfört med 2024	Utfall för 2025
Total ersättning till verkställande direktören	+28 %	+ 11 %	+ 10 %	+ 4 %	+1 216 kSEK (+ 9 %)	14 062
Koncernens rörelseresultat	+93 %	+ 87 %	+ 7 %	+ 6 %	+ 121 000 kSEK (+ 26 %)	580 000
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda i koncernen (heltidsekvivalenter) <sup>1)</sup>	+11 %	+ 4 %	+ 12 %	+ 8 %	- 28 kSEK - 6 %	449

- 1) Totalersättning för samtliga anställda i ITAB-koncernen exklusive VD, dividerat med genomsnittligt antal heltidsekvivalenter under respektive år. Vid jämförelse av utfallet för 2025 med 2024 har förvärvet av HMY påverkat den beräkningen av den genomsnittliga ersättningen för övriga anställda i koncernen.

**Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare 2026**

Styrelsen föreslår inga ändringar avseende riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för 2026.

Jönköping i mars 2026

**ITAB Shop Concept AB (publ)**

Styrelsen