

# Ersättningsrapport 2025

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Formpipe, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. 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 8 på sidan 62 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 77 i årsredovisningen för 2025. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025.

## Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 9-10 i årsredovisningen 2025.

## Lasernets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Lasernet 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. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. För mer information om bolagets tillväxtstrategi hänvisas till bolagets hemsida.

Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela Bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt. Den fasta lönen omprövas som huvudregel en gång per år och ska beakta individens kvalitativa prestation.

Ersättningen till bolagsledningen ska bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension, avgångsvillkor och andra sedvanliga förmåner. Riktlinjerna finns på sidorna 79-81 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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 Lasernets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Under 2025 beslutade styrelsen att avvika från riktlinjerna för ersättning genom beslut om avgångsvederlag till VP Strategy Michael Rogers, CPO(CHRO) Lina Elo samt rörlig ersättning till Sophie Reinius.

Inga övriga 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 [ir.formpipe.com](http://ir.formpipe.com).

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämma 2025 beslutat införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram.

#### Totalersättning för verkställande direktör under 2025 och 2024 i Tkr

Verkställande direktör	År	Fast lön		Rörlig ersättning			Total ersättning	Andel fast resp rörlig ersättning,%	
		Grundlön	Andra förmåner <sup>1</sup>	Ettårig <sup>2</sup>	Flerårig	Extraordinära poster <sup>4</sup>			Pensionskostnad <sup>3</sup>
Magnus Svenningsson	2025	2 781	56	556		2 086	689	6 168	58/42
Magnus Svenningsson	2024	2 700	36		168		786	3 690	100/0

1) Inkluderar semestertillägg, bilförmån och andra förmåner

2) Rörlig lön som utbetalas året efter intjänandeåret

3) Premiebestämd pension

4) Avgångsvederlag

## Utestående aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Lasernet har två aktieprestationsprogram för koncernledning och nyckelpersoner, LTI 2024 samt LTI 2025. För att delta i aktieprestationsprogrammet måste koncernledning och nyckelpersoner ha investerat i aktier (investeringsaktier). Koncernledning och nyckelpersoner kan bli tilldelade noll till fyra aktierätter (prestationsaktier) per investeringsaktie per slutet av programmet. Prestationsaktier tilldelas vederlagsfritt och är föremål för tre-åriga intjänandeperioder samt fortsatt anställning. Intjänande av prestationsaktier kräver uppfyllelse av specifika prestationsvillkor. Målen för LTI 2024 samt LTI 2025 är genomsnittlig organisk tillväxt och genomsnittlig årlig EBITDA - Adj marginal.

Bolaget valde att ej implementera LTI 2025 på grund av den påtänkta avyttringen av affärsområdet Offentlig sektor (Public) som sedermera genomfördes. Således allokerades det ej några aktierätter under 2025. I samband med verkställande direktör Magnus Svenningssons annonserade avgång per den 1 januari 2026, var heller inte villkoren uppfyllda för programmet LTI 2024 och aktierätterna har därmed förfallit.

## 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. Tabellen nedan beskriver hur kriterierna för rörlig ersättning applicerats för 2025.

Verkställande direktör	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	A) Uppmätt prestation och B) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Magnus Svenningsson	Tillväxt nettoomsättning överstigande 5% med ett tak om 10%	30%	A) 9% B) 50%
	Årlig tillväxt ACV, överstigande 6% med ett tak om 46%	30%	A) 11% B) 50%
	Årlig tillväxt EBIT (exklusive jämförelsestörande poster), överstigande 8% med ett tak om 32%	30%	A) 6% B) 50%
	eNPS, higher than 30,3 with participation above 75%	10%	A) -8 B) 50%

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Årlig förändring	2025/2024	2024/2023	2023/2022	2022/2021	2021/2020
Verkställande direktörs ersättning <sup>1</sup>	+2478 Tkr/67%	-1 558 Tkr/-42%	+2 058 Tkr/39%	+70 Tkr/2%	-18 Tkr/-1%
Lasernets resultatutveckling, EBIT % <sup>2</sup>	+1,4 procentenheter	-4,7 procentenheter	+6,1 procentenheter	-11,3 procentenheter	+1,3 procentenheter
Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter) <sup>3</sup>	-165 Tkr/-22%	+34 Tkr/4%	+88 Tkr/10%	0 Tkr/0%	-5 Tkr/-1%

<sup>1</sup> År 2025 samt 2023 inkluderar kostnader för avgångsvederlag till verkställande direktör

<sup>2</sup> 2025 avser endast kvarvarande verksamhet med Lasernet, medan tidigare år inkluderar affärsområdet Public

<sup>3</sup> Exklusive ledande befattningshavare. 2025 avser anställda inom Lasernet, medan tidigare år inkluderar avyttrad verksamhet i form av affärsområdet Public