

Ersättningsrapport 2025 Zinzino AB

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Zinzino AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller vidare information om ersättning till den verkställande direktören, tillämpning av prestationsmål för rörlig ersättning, och information om att bolaget inte har inrättat något aktie- och aktiekursrelaterat incitamentsprogram.

Denna rapport 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 (Ersättning till anställda) på sidorna 101-105 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 66-72 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 102 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Den verkställande direktören sammanfattar koncernens resultat och väsentliga utveckling i sitt VD-ord i årsredovisningen för verksamhetsåret 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare. Riktlinjerna bidrar, genom att möjliggöra att ledande befattningshavare ska kunna erbjudas en konkurrenskraftig total ersättning, till bolagets möjligheter att långsiktigt knyta kvalificerade medarbetare till verksamheten. Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och bestå av grundlön (fast kontant ersättning), rörlig kontant lön, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Ersättning och andra anställningsvillkor ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga på varje marknad där Zinzino verkar. Bolagsstämman kan därutöver besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Den fasta ersättningen, grundlönen, ska baseras på den enskilde befattningshavarens ansvarsområde, befogenheter, kompetens, erfarenhet och prestation. Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenhet. Den rörliga ersättningen ska alltid vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga värdeskapande och hållbarhet. Riktlinjerna som antogs vid årsstämman 2021 återfinns i årsredovisningen för 2025 på sidorna 103-105 under not 8. Under 2025 har bolaget efterlevt de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2021. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen tidigare utbetald ersättning har återkrävts under 2025.

Totalersättning till verkställande direktören under 2025

Ersättningar och förmåner till VD under 2025, tSEK

Befattningshavare	Fasta ersättningar		Rörliga ersättningar			Totalt	Andel fast respektive rörlig ersättning (%)
	Grundlön	Övriga förmåner	Kortsiktig rörlig ersättning	Långsiktig rörlig ersättning	Pensionskostnad		
Dag Bergheim Pettersen, VD	5 338	3 356	2 408	-	1 736	12 838	81% / 19%

- 1) Övriga förmåner avser semesterersättning, tjänstebil m.m.
2) Kortsiktig rörlig ersättning avser bonus som belöper på verksamhetsåret 2024 och vilken utbetalas under 2025.
3) Pensionskostnaden för VD är premiebaserad och uppgår till 30% procent av grundlönen.
4) Andelen fast respektive rörlig ersättning i procent av den totala ersättningen uppgick till 81%/19%.
(Pensionskostnaden för VD baseras på fast grundlön och medtas i sin helhet i den fasta ersättningen)

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Bolagsstämman har inte beslutat om inrättandet av något aktierelaterat eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram.

Principer för tillämpning av prestationsmål för rörlig ersättning

Val av prestationsmål och beslut om fastställande av rörlig ersättning har beretts av ersättningsutskottet och beslutats av styrelsen. Den rörliga ersättningen är i förväg begränsad till ett maximalt belopp och är kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande. Företagets hållbarhetsarbete är integrerat i företagets löpande verksamhet. Följs inte företagets principer för hållbarhetsarbete eller etiska riktlinjer har företaget möjlighet att inte

betala ut någon rörlig ersättning eller återkräva utbetald ersättning. Efter verksamhetsårets utgång har styrelsen på förslag av ersättningsutskottet fastställt i vilken utsträckning kriterierna för utbetalning av kortsiktig och långsiktig rörlig ersättning har uppfyllts. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål har bedömningen baserats på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen med de justeringar som styrelsen på förhand fastställt vid implementeringen av programmen.

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. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: kortsiktig rörlig kontant ersättning

Kriterier för fastställande av kortsiktig rörlig ersättning till VD samt utfall, tSEK

Befattningshavare	Prestationsmål	Viktning av prestationsmål	Utfall avseende prestationsmål	Rörlig ersättning per prestationsmål
Dag Bergheim Pettersen, VD	EBITDA	50%	100%	1 204
	Nettoomsättning-tillväxt	50%	100%	1 204
				2 408

Jämförande information avseende bolagets resultat och förändringar i ersättningar

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren, tSEK

	2021 jämfört med 2020	%	2022 jämfört med 2021	%	2023 jämfört med 2022	%	2024 jämfört med 2023	%	2025 jämfört med 2024	%	2025*
Förändringar i ersättning till verkställande direktören, tSEK	452	15%	751	21%	256	6%	1 622	36%	4 669	76%	10 844
Förändringar i genomsnittlig ersättning till anställda i koncernen, tSEK	32	8%	10	2%	23	5%	42	9%	61	12%	567
Förändringar i rörelseresultat i koncernen, tSEK	29 034	27%	-25 510	-19%	128 571	115%	10 043	4%	192 692	77%	443 366

- 1) I tabellen redovisas förändringar mellan åren i ersättningar och resultat. Förändringarna redovisas både i absoluta tal och procentuellt.
- 2) Ersättning till verkställande direktören avser den totala ersättningen till VD vilken innefattar fast lön, kort- och långsiktig rörlig ersättning.
- 3) Exklusive ersättningar till medlemmar i koncernledningen.
- 4) Avser utfall för år 2025.