

A large, modern wind turbine is shown from a low angle, looking up. The turbine's three blades are spread out against a bright blue sky filled with fluffy white clouds. The central hub and part of the tower are visible. The overall scene is clean and represents renewable energy.

Ersättnings- rapport

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för Eolus Vind AB (publ) tillämpades under räkenskapsåret 2024.

Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram framtagna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning (numera förvaltade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté).

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6 (Ersättning till styrelse, verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare) på sidan 119 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 80–89 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 119 i årsredovisningen.

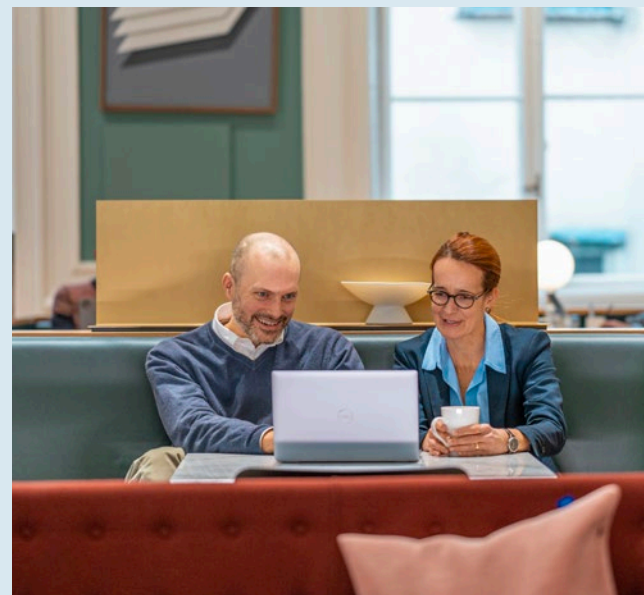
Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8–9 i årsredovisningen.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

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. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella och ickefinansiella kriterier. 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.

Riktlinjerna finns på sidorna 84–85 i årsredovisningen. Bolaget har under 2024 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Styrelsen får enligt ersättningsriktlinjerna 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 ekono-



Harald Cavalli-Björkman, Investor Relations Manager, och Nicola Steinle, Head of Procurement, har sin arbetsplats på Eolus Stockholmskontor.

miska bärkraft. Under räkenskapsåret har inga avsteg från riktlinjerna gjorts och inga avvikelser gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.eolus.com/investerare/bolagsstyrning/ersattningar. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktiesparprogram.

**TOTALERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN OCH
VICE VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN, MSEK – UTBETALDA BELOPP**

Befattningshavarens namn (position)	Verksamhetsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾	Ettårig	Flerårig			
Per Witalisson, VD	2024	3,08	0,07	0,75	0,02	0,56	4,47	83 %/17 %
	2023	2,81	0,06	0,41	-	0,54	3,82	89 %/11 %
Christer Baden Hansen, vice VD fr o m 1 juli 2024	2024	1,13	0,11	0,00	-	0,24	1,48	100 %/0 %
	2023	-	-	-	-	-	-	-
Magnus Axelsson, vice VD t o m 30 juni 2024	2024	1,69	0,01	0,48	-	0,34	2,51	81 %/19 %
	2023	1,82	0,01	0,07	-	0,28	2,18	97 %/3 %

¹⁾ Inklusive semesterersättning.

²⁾ Avser bilförmån.

AKTIESPARPROGRAM (VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR OCH VICE VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR)

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen				Information för det rapporterade verksamhetsåret					
		Intjänandeperiod	Datum för tilldelning ¹⁾	Datum för intjänande	Utgång för inläsningsperiod	Ingående balans		Under året		Utgående balans	
						Aktierätter vid årets början	Tilldelade	Intjänade	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktierätter föremål för prestationsvillkor	
Per Witalisson, VD	2019/2020	2021–2023	2021-03-15	2023-12-31	2023-12-31	378	-	-378	-	N/A	
	2021	2022–2024	2022-05-19	2024-12-31	2024-12-31	490	-	-	490	N/A	
	2022	2023–2025	2023-03-09	2025-12-31	2025-12-31	556	-	-	556	N/A	
	2023	2024–2026	2024-03-14	2026-12-31	2026-12-31	-	1 012 ²⁾	-	1 012	N/A	
	2024	jul 2024–jun 2027	2024-06-30	2027-06-30	2027-06-30	-	1 300 ³⁾	-	1 300	1 300	
Christer Baden Hansen, vice VD fr o m 1 juli 2024	2024	jul 2024–jun 2027	2024-06-30	2027-06-30	2027-06-30	-	3 234 ⁴⁾	-	3 234	3 234	

¹⁾ Tilldelningsdatumet är beroende av när förvärv av sparaktier genomförts.

²⁾ Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 69 KSEK.

³⁾ Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 92 KSEK.

⁴⁾ Det sammanlagda marknadsvärdet för de underliggande aktierna vid tidpunkten för tilldelning är 232 KSEK.

AKTIESPARPROGRAM

Bolaget har för närvarande fyra pågående aktiesparprogram för bolagets samtliga anställda, inklusive verkställande direktören och vice verkställande direktören, aktiesparprogram 2021, 2022, 2023 och 2024. Inom ramen för respektive aktiesparprogram har verkställande direktören respektive vice verkställande direktören på basis av antalet förvärvade sparaktier tilldelats aktierätter (rätt till Matchningsaktier, och, avseende 2024 års program, Prestationsaktier) enligt vad som framgår av tabellen till vänster.

Aktiesparprogram 2021, 2022 och 2023

Inom ramen för respektive Aktiesparprogram 2021, 2022 och 2023 har verkställande direktören respektive vice verkställande direktören av intjänad rörlig kontant ersättning investerat i aktier motsvarande maximalt en månadslön ("Sparaktier"). Under förutsättning att verkställande direktören respektive vice verkställande direktören behåller samtliga Sparaktier och fortsatt är anställd i Eoluskoncernen tre år efter förvärvet, ersätter Eolus verkställande direktören respektive vice verkställande direktören med kostnaden för att förvärva så många aktier som motsvarar hälften av antalet Sparaktier ("Matchningsaktier").

Aktiesparprogram 2024

Årsstämman 2024 beslutade om ett nytt aktiesparprogram som till skillnad från tidigare program innebär att anställda kan välja att förvärva sparaktier för ett belopp som relaterar till den fasta månadslönen. Deltagande i programmet förutsätter att deltagarna för egna medel förvärvat nya aktier av serie B i Eolus ("Sparaktier") på Nasdaq Stockholm senast den 28 juni 2024. Verksställande direktören var berättigad att förvärva Sparaktier för ett belopp motsvarande maximalt 140 procent av en

månadslön och vice verkställande direktören var berättigad att förvärva Sparaktier för ett belopp motsvarande maximalt två månadslöner.¹⁾ Under förutsättning att deltagaren behåller samtliga Sparaktier och behåller sin tillsvidareanställning inom Eolus-koncernen under hela intjänandeperioden ger varje Sparaktie deltagaren rätt att vid utgången av en treårig intjänandeperiod vederlagsfritt erhålla 0,5 aktier av serie B i Eolus ("Matchningsaktier"). Varje Sparaktie ger därutöver deltagaren rätt att, under förutsättning att aktiekursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm har ökat med 30 procent under intjänandeperioden, vederlagsfritt erhålla 0,5 aktier av serie B i Eolus ("Prestationsaktier").

TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER

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

¹⁾ Avsikten är att samtliga medlemmar i Eolus-koncernens ledningsgrupp ska vara berättigade att förvärva Sparaktier för ett belopp motsvarande två månadslöner i eventuella framtida aktiesparprogram. Investeringstaket för VD, inom ramen för Aktiesparprogram 2024, bestämdes med beaktande av att VD tidigare under 2024 erbjöds att förvärva sparaktier inom ramen för Aktiesparprogram 2023.

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS OCH VICE VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS PRESTATION UNDER DET RAPPORTERADE RÄKENSKAPSÅRET: RÖRLIG KONTANTERSÄTTNING

	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation (procent)	Faktisk tilldelning / ersättningsutfall (MSEK)
Per Witalisson, VD	Avkastning på eget kapital för räkenskapsåret	48	17	0,10
	Operationella mål för verksamheten	52	4	0,02
Christer Baden Hansen, vice VD	Avkastning på eget kapital för räkenskapsåret	60	17	0,07
	Operationella mål för verksamheten	40	6	0,02

FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT UNDER DE SENASTE FEM RAPPORTERADE RÄKENSKAPSÅREN (RR), MSEK

Ersättning till VD och vice VD	2024	2023	2022	2021	2019/20 ²⁾
Ersättning till VD	4,47	3,82	3,46	3,82	2,82
Årlig förändring av ersättning till VD, %	17	10	-9	36	-4
Ersättning till vice VD	4,00	2,18	3,29	3,30	2,54
Årlig förändring av ersättning till vice VD, %	83	-34	0	30	1
Rörelseresultat	288	764	80	-25	210
Årlig förändring av rörelseresultat, %	-62	849	419	-112	77
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda exkl koncernledningen	0,82	0,60	0,66	0,75	0,88
Årlig förändring av genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda; % exkl koncernledningen	36	-8	-12	-16	13

²⁾ Räkenskapsåret 2019/2020 avser 16 månader. Utfall för räkenskapsåret har justerats till 12 månader för jämförbarhet.