

## Årsstämma i Saab AB den 10 april 2025

### Dagordningen punkt 13

## STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT 2024

### Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Saab Aktiebolags (org.nr 556036-0793) ("Saab") riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjer"), som antogs av årsstämman 2021, har tillämpats under 2024. Rapporten innehåller även information om ersättningarna till Saabs verkställande direktör ("VD") och vice VD:ar. Rapporten innehåller dessutom en sammanfattning av Saabs långsiktiga incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med kapitel 8, § 53 a och § 53 b i Aktiebolagslagen (2005:551) och Aktiemarknadens Självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram (1 januari 2021).

Information som krävs enligt kapitel 5, § 40 - 44 i Årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 8 på s. 169 - 174 i bolagets Årsredovisning för 2024 ("Årsredovisning 2024").

Information om Ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 51 - 57 i Årsredovisningen för 2024.

Ersättningar till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och offentliggörs i not 8 på s. 169 - 174 i Årsredovisningen för 2024.

### Utveckling under 2024

VD sammanfattar Saabs övergripande resultat för 2024 i redogörelsen på s. 10 i Årsredovisningen för 2024.

### Ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av Saabs affärsstrategi och tillvaratagandet av Saabs långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att Saab kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare. För detta krävs att Saab kan erbjuda marknadsmässiga och konkurrenskraftiga totalersättningar anpassade efter bolagets utveckling och situation, vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör. Ersättningsstrukturerna skall så långt möjligt präglas av förutsägbarhet, såväl beträffande kostnaden för företaget, som förmånen för den anställde och vara baserade på faktorer som befattning, kompetens, erfarenhet och prestation. Avstämningar skall göras kontinuerligt med relevanta branscher och marknader. Enligt ersättningsriktlinjerna kan ersättning till ledande befattningshavare bestå av fast kontantlön, andra förmåner och pensionsförmåner. Saab erbjuder normalt inte kortsiktig rörlig kontant ersättning till VD eller andra medlemmar i koncernledningen, inklusive de vice VD:arna. Istället består den rörliga ersättningen av långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram som antas av bolagsstämman och som inte omfattas av ersättningsriktlinjerna.

Ersättningsriktlinjerna är tillgängliga på s. 63 – 65 i Årsredovisningen för 2024. Under 2024 har Saab följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2021 och inga avsteg eller avvikelser har gjorts från ersättningsriktlinjerna eller från beslutsprocessen som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningar. Revisors yttrande över om bolaget har följt ersättningsriktlinjerna finns på bolagets webbplats [www.saab.com/arsstamma](http://www.saab.com/arsstamma). Ingen ersättning har återkrävts.

### Ersättningsutskottets utvärdering

Ersättningsutskottet har utvärderat ersättningen till de ledande befattningshavarna i Saab AB, inklusive

rörlig ersättning, tillämpningen av ersättningsriktlinjerna som beslutades av årsstämman 2021, och de gällande ersättningsstrukturerna samt ersättningsnivåerna i bolaget.

Ersättningsutskottet anser att ersättningsriktlinjerna som beslutades 2021 uppfyller sina syften att rekrytera och behålla ledande befattningshavare. Inga materiella ändringar föreslås av ersättningsriktlinjerna, vad gäller pension föreslås dock att angivandet av pensionsålder tas bort samt vissa övriga redaktionella justeringar.

Ersättningsutskottet har tagit del av en externt utförd marknadsanalys som visar att ersättningen för ledande befattningshavare generellt ligger i linje med nivåerna i för Saab jämförbara branscher och marknader.

Ersättningsutskottet har rekommenderat styrelsen föreslå årsstämman 2025 att införa långsiktiga incitamentsprogram 2026 (LTI 2026) som utgörs av Aktiesparprogram (SMP) 2026, Prestationsrelaterat Aktieprogram (PSP) 2026 och Prestationsprogram Särskilda Projekt (SPI) 2026. LTI 2026 föreslås ha motsvarande villkor som de långsiktiga incitamentsprogrammen som beslutades av årsstämman 2024.

Ersättningsutskottet anser sammantaget att de gällande ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i bolaget är marknadsmässiga.

### Total ersättning

I nedan tabell anges den totala ersättningen till Saabs VD och vice VD:ar under 2024 (SEK).

Chefens namn, befattning	Fast ersättning		Rörlig ersättning	Pensions- kostnader <sup>4</sup>	Total ersättning	Andel fast och rörlig ersättning
	Grundlön <sup>1</sup>	Andra förmåner <sup>2</sup>	Flerårig rörlig <sup>3</sup>			
Micael Johansson, VD	16 130 265	219 131	33 257 458	5 964 641	55 571 495	40% / 60%
Anders Carp, vice VD	6 619 143	161 939	10 325 550	2 300 311	19 406 943	47% / 53%
Christian Luiga, vice VD <sup>5</sup>	7 592 477	90 298	12 843 627	2 980 999	23 507 401	45% / 55%

### Aktiebaserad ersättning

#### *Bakgrund aktiebaserade incitamentsprogram*

Saabs bolagsstämma har beslutat om långsiktiga incitamentsprogram (LTI) som för närvarande pågår. Vart och ett av de fyra långsiktiga incitamentsprogrammen som beslutades 2021 - 2024 består av tre delar, ett Aktiesparprogram, ett Prestationsrelaterat Aktieprogram och ett Prestationsprogram Särskilda Projekt<sup>6</sup>. Respektive Aktiesparprogram är för alla anställda, medan respektive Prestationsrelaterat Aktieprogram och Prestationsprogram Särskilda Projekt riktas till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner.

<sup>1</sup> Grundlönen inkluderar månadslön, semesterlön och ersättning för den ytterligare skattekostnaden för vissa förmåner.

<sup>2</sup> Andra förmåner inkluderar förmåner såsom tjänstebil, sjukförsäkring, boende, resor, deklarationshjälp och skattepliktiga ersättningar.

<sup>3</sup> Flerårig rörlig ersättning består av aktier som intjänats under de långsiktiga incitamentsprogrammen under 2024, baserat på det aktuella aktiepriset vid tidpunkten för varje matchningstillfälle under året.

<sup>4</sup> Pensionskostnader enligt kollektivavtal, Saab-planen och Nya Saab-planen för ledande befattningshavare. De långsiktiga incitamentsprogrammen kvalificerar inte för pensionsförmåner.

<sup>5</sup> Christian Luiga, vice VD, lämnade sin position som vice VD den 16 september 2024. Christian har erhållit flerårig rörlig ersättning bestående av aktier som intjänats inom ramen för de långsiktiga incitamentsprogrammen fram till och med augusti 2024.

<sup>6</sup> LTI 2025 antogs av årsstämman 2024; LTI 2024 antogs av årsstämman 2023; LTI 2023 antogs av årsstämman 2022; och LTI 2022 antogs av årsstämman 2021.

Med beaktande av utfallet av prestationsvillkoren och antalet återstående deltagare i varje program, uppgår antalet aktier som kan komma att tilldelas i alla utestående långsiktiga incitamentsprogram till 5 821 000 per den 31 december 2024. LTI 2025 startade i januari 2025 och omfattar 4 400 000 aktier.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet LTI 2021, som antogs av årsstämman 2020, slutfördes i februari 2025 och bestod av ett Aktiesparprogram, ett Prestationsrelaterat Aktieprogram och ett Prestationsprogram Särskilda Projekt.

### *Aktiesparprogram*

Anställda som deltar i ett Aktiesparprogram kan under en tolv månadersperiod spara upp till maximalt 5 procent av den kontanta grundlönen för köp av B-aktier. Om de köpta aktierna behålls av den anställda i tre år från dagen för investeringen och anställningen inom Saab-koncernen inte har upphört under hela treårsperioden, kommer den anställda att tilldelas motsvarande antal B-aktier vederlagsfritt.

### *Prestationsrelaterat Aktieprogram*

Anställda som deltar i ett Prestationsrelaterat Aktieprogram kan under en tolv månadersperiod spara upp till maximalt 7,5 procent av den kontanta grundlönen för köp av B-aktier. Om de köpta aktierna behålls av den anställda i tre år från dagen för investeringen och anställningen inom Saab-koncernen inte har upphört under hela treårsperioden, kommer den anställda att ha rätt till vederlagsfri matchning av prestationsaktier enligt nedan.

- VD kan få rätt till prestationsmatchning av upp till sju aktier för varje inköpt aktie;
- vice VD kan få rätt till prestationsmatchning av upp till fem aktier för varje inköpt aktie; och
- andra anställda kan få rätt till prestationsmatchning av upp till fyra eller fem aktier för varje köpt aktie.

### Villkor för prestationsmatchning inom Prestationsrelaterat Aktieprogram (PSP)

Program	Prestationsmål	Relativ viktning mellan målen
PSP 2021 och 2022	Baseras på tre av varandra oberoende mål; <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisk försäljningstillväxt</li> <li>• rörelsemarginal efter avskrivningar</li> <li>• fritt kassaflöde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 procent</li> <li>• 30 procent</li> <li>• 40 procent</li> </ul>
PSP 2023	Baseras på fyra av varandra oberoende mål; <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisk försäljningstillväxt</li> <li>• rörelsemarginal efter avskrivningar</li> <li>• fritt kassaflöde samt</li> <li>• CO<sub>2</sub>-minskning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 procent</li> <li>• 30 procent</li> <li>• 30 procent</li> <li>• 10 procent</li> </ul>
PSP 2024	Baseras på fyra av varandra oberoende mål; <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisk försäljningstillväxt</li> <li>• rörelsemarginal efter avskrivningar</li> <li>• fritt kassaflöde samt</li> <li>• CO<sub>2</sub>-minskning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 procent</li> <li>• 30 procent</li> <li>• 40 procent</li> <li>• 10 procent</li> </ul>
PSP 2025	Baseras på fem av varandra oberoende mål; <ul style="list-style-type: none"> <li>• organisk försäljningstillväxt</li> <li>• rörelsemarginal efter avskrivningar</li> <li>• operationellt kassaflöde</li> <li>• CO<sub>2</sub>-minskning</li> <li>• ökning av andel anställda kvinnor i Saab-koncernen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20-40 procent</li> <li>• 20-40 procent</li> <li>• 20-40 procent</li> <li>• 5 procent</li> <li>• 5 procent</li> </ul>

De finansiella prestationsmålen omfattar en maximal tilldelning om 90% under räkenskapsåret 2025 och de två hållbarhetsmålen en tilldelning om 10% (5% CO<sub>2</sub>-minskning under räkenskapsåren 2025-2027 och 5 % ökning av andel anställda kvinnor i Saab-koncernen fram till slutet av räkenskapsåret 2027).

## Bakgrund Prestationsprogram Särskilda Projekt

Deltagande i Prestationsprogram Särskilda Projekt förutsätter sparande inom ramen för Prestationsrelaterat Aktieprogram det aktuella året eller Aktiesparprogram för det aktuella året för köp av B-aktier. För VD och vice VD:ar krävs, för rätt till tilldelning av prestationsaktier, sparande med ett belopp motsvarande 7,5 procent av kontant baslön i Prestationsrelaterat Aktieprogram för det aktuella året (dvs maximalt sparande). Deltagare i Prestationsprogram Särskilda Projekt kommer att ha rätt till vederlagsfri tilldelning av prestationsaktier, enligt nedan.

- VD kan få rätt till tilldelning av prestationsaktier motsvarande upp till 52,5 procent av kontant baslön för det aktuella räkenskapsåret;
- vice VD kan få rätt till tilldelning av prestationsaktier motsvarande upp till 37,5 procent av kontant baslön för det aktuella räkenskapsåret; och
- andra anställda kan få rätt till tilldelning av prestationsaktier motsvarande upp till 37,5 eller 15 procent av kontant baslön för det aktuella räkenskapsåret.

Värdet av tilldelade prestationsaktier enligt Prestationsrelaterat Aktieprogram och Prestationsprogram Särskilda Projekt kan sammanlagt högst uppgå till 75 procent för VD och 60 procent för respektive vice VD av den kontanta baslönen för det aktuella räkenskapsåret. Detta så kallade "tak" har tillämpats på SPI 2021, SPI 2022 och SPI 2023 vilket minskat antalet tilldelade aktier.

Eventuell tilldelning av prestationsaktier sker tre år senare och baseras på uppsatta prestationsmål för respektive program

Räkenskapsår	Prestationsmål
SPI 2021 – 2023	Tio likaviktade prestationsmål bestående av operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs produktområden Gripen, luftburna radarsystem (AEW&C), ubåtar, missiler, stridsledningssystem och avancerade pilotträningssystem.
SPI 2024	Tio likaviktade prestationsmål bestående av operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs produktområden Gripen, luftburna radarsystem (AEW&C), ubåtar, avancerade vapensystem, stridsledningssystem och avancerade pilotträningssystem.
SPI 2025	Minst tio och max femton likaviktade prestationsmål bestående av operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs kärnområden stridsflygsystem, ledningssystem, undervattenssystem, avancerade vapensystem och sensorer. Särskilda projekt kan avse både den existerande orderstocken och utvecklingen av framtida förmågor, inklusive digitalisering, inom vart och ett av de angivna kärnområdena.

HUVUDSAKLIGA VILLKOR AKTIEBASERADE PROGRAM						INFORMATION INNEVARANDE ÅR					
Chefens namn, befattning	Prestationsperiod	Inläsningsperiod påbörjas <sup>7</sup>	Inläsningsperiod avslutas	Namn	Prestationsutfall	INGÅENDE BALANS	UNDER ÅRET			UTGÅENDE BALANS	
						Aktierätter 1 januari 2024	Antal levererade aktier	Värde levererade aktier (KSEK) <sup>8</sup>	Antal tilldelade aktier <sup>9</sup>	Värde tilldelade aktier <sup>10</sup> (KSEK)	Tilldelade Aktierätter som ej intjänats 31 december 2024
Micael Johansson, VD	2020	Maj 2020	Feb 2024	SMP 2020	-	1 794	1 794	349	-	-	-
				PSP 2020	38%	7 159	7 159	1 393	-	-	-
				SPI 2020	-	-	-	-	-	-	
	2021	Maj 2021	Feb 2025	SMP 2021	-	9 847	8 070	1 910	-	-	1 777
				PSP 2021	100%	103 397	84 738	20 054	-	-	18 659
				SPI 2021	50%	49 096	49 096	9 552	-	-	0
	2022	Maj 2022	Feb 2026	SMP 2022	-	6 246	-	-	-	-	6 246
				PSP 2022	81%	53 123	-	-	-	-	53 123
				SPI 2022	70%	30 572	-	-	-	-	30 572
	2023	Maj 2023	Feb 2027	SMP 2023	-	4 354	-	-	-	-	4 354
				PSP 2023	84%	38 405	-	-	-	-	38 405
				SPI 2023	80%	20 980	-	-	-	-	20 980
	2024	Maj 2024	Feb 2028	SMP 2024	-	-	-	-	3 078	750	3 078
				PSP 2024	85%	-	-	-	27 471	6 694	27 471
				SPI 2024	50%	-	-	-	14 758	3 937	14 758
						324 975	150 858	33 257	45 307	11 381	219 423
Anders Carp, Vice VD	2020	Maj 2020	Feb 2024	SMP 2020	-	655	655	127	-	-	-
				PSP 2020	38%	1 867	1 867	363	-	-	-
				SPI 2020	-	-	-	-	-	-	
	2021	Maj 2021	Feb 2025	SMP 2021	-	4 003	3 281	776	-	-	722
				PSP 2021	100%	30 022	24 604	5 823	-	-	5 418
				SPI 2021	50,0%	16 632	16 632	3 236	-	-	0
	2022	Maj 2022	Feb 2026	SMP 2022	-	2 582	-	-	-	-	2 582
				PSP 2022	81%	15 686	-	-	-	-	15 686
				SPI 2022	70%	10 212	-	-	-	-	10 212
	2023	Maj 2023	Feb 2027	SMP 2023	-	1 835	-	-	-	-	1 835
				PSP 2023	84%	11 558	-	-	-	-	11 558
				SPI 2023	80%	8 152	-	-	-	-	8 152
	2024	Maj 2024	Feb 2028	SMP 2024	-	-	-	-	1 279	312	1 279
				PSP 2024	85%	-	-	-	8 153	1 987	8 153
				SPI 2024	50%	-	-	-	4 380	1 169	4 380
						103 204	47 038	10 326	13 812	3 467	69 977
Christian Luiga, Vice VD <sup>11</sup>	2020	Maj 2020	Feb 2024	SMP 2020	-	1 121	1 121	218	-	-	-
				PSP 2020	38%	3 196	3 196	622	-	-	-
				SPI 2020	-	-	-	-	-	-	
	2021	Maj 2021	Feb 2025	SMP 2021	-	6 130	3 493	829	-	-	0
				PSP 2021	100%	45 978	26 195	6 219	-	-	0
				SPI 2021	50,0%	25 472	25 472	4 956	-	-	0
	2022	Maj 2022	Feb 2026	SMP 2022	-	3 838	-	-	-	-	0
				PSP 2022	81%	23 318	-	-	-	-	0
				SPI 2022	70%	15 344	-	-	-	-	0
	2023	Maj 2023	Feb 2027	SMP 2023	-	2 525	-	-	-	-	0
				PSP 2023	84%	15 906	-	-	-	-	0
				SPI 2023	80%	11 992	-	-	-	-	0
	2024	Maj 2024	Feb 2028	SMP 2024	-	-	-	-	0	0	0
				PSP 2024	85%	-	-	-	0	0	0
				SPI 2024	50%	-	-	-	0	0	0
						154 820	59 477	12 844	0	0	0

## Tillämpning av prestationskriterier under 2024

I slutet av den ettåriga prestationsperioden för PSP 2024 och för SPI 2024, dvs den 31 december 2024, fastställdes utfall för respektive prestationsvillkor och styrelsen godkände utfall enligt följande. Intjänandeperioden löper fortfarande på nedanstående program och aktierätterna kommer levereras under 2027 - 2028 förutsatt att befattningshavaren är fortsatt anställd.

<sup>7</sup> Tilldelning av matchnings- och prestationsaktierätter sker i maj, augusti, november och februari under första året av inläsningsperioden för SMP och PSP. Tilldelning av prestationsaktierätter i SPI sker i februari under första året av inläsningsperioden.

<sup>8</sup> Baserat på det faktiska aktiepriset vid tillfället för respektive matchning. Aktiepris och antal aktier omräknat med hänsyn till aktiespliten 4:1.

<sup>9</sup> Matchning av aktier sker i maj, augusti, november och februari under förutsättning att deltagaren behåller de inköpta aktierna och är fortsatt anställd i Saabkoncernen. Tilldelning av prestationsaktier i SPI sker i februari. Tilldelning av prestationsaktier (PSP och SPI) beslutades av Saabs styrelse i februari 2025 baserat på resultat för 2024.

<sup>10</sup> Baserat på det faktiska aktiepriset vid tillfället för respektive matchning.

<sup>11</sup> Christian Luiga lämnade sin position som vice VD den 16 september 2024. Christian har erhållit flerårig rörlig ersättning bestående av aktier som intjänats inom ramen för de långsiktiga incitamentsprogrammen fram till och med augusti 2024. Christian Luiga har deltagit i 2024 års långsiktiga incitaments program fram till augusti men tilldelningen förverkades vid avslutning av anställningen. Även övriga tilldelade aktierätter från tidigare program har förverkats.

HUVUDSAKLIGA VILLKOR AKTIEBASERADE PROGRAM					INFORMATION INNEVARANDE ÅR					
Program-namn	Prestationsvillkor	Viktning	Resultat	Utfall	Micael Johansson, VD		Anders Carp, Vice VD		Christian Luiga, Vice VD	
					Tilldelade aktierätter	Värde aktierätter, KSEK	Tilldelade aktierätter	Värde aktierätter, KSEK	Tilldelade aktierätter	Värde aktierätter, KSEK
PSP 2024	Organisk försäljningstillväxt	20%	23%	100%	6 464	1 575	1 918	467	0	0
	Rörelsemarginal efter avskrivningar	30%	8,8%	50%	4 848	1 181	1 439	351	0	0
	Fritt kassaflöde	40%	1 259 MSEK	100%	12 928	3 150	3 837	935	0	0
	CO2 utsläppsminskning	10%	-6,4%	100%	3 232	787	959	234	0	0
	<b>Totalt</b>				<b>85%</b>	<b>27 471</b>	<b>6 694</b>	<b>8 153</b>	<b>1 987</b>	<b>0</b>
SPI 2024	10 operativa mål och milstolpar relaterade till Saab's	10% var	5 av 10 mål uppfyllda	50%	14 758	3 937	4 380	1 169	0	0
	<b>Totalt</b>			<b>50%</b>	<b>14 758</b>	<b>3 937</b>	<b>4 380</b>	<b>1 169</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

De tio prestationsmålen i SPI 2024 har varit operativa mål och milstolpar relaterade till Saabs produktområden Gripen, luftburna radarsystem (AEW&C), ubåtar, avancerade vapensystem, stridsledningssystem och avancerade pilotträningssystem. Prestationsmålen kan t.ex. vara kopplade till konstruktions- och designgodkännanden, delleranser eller systemimplementationer. Varje prestationsmål utgör 10 procent av det totala prestationsmålet. Prestationsmålen i tidigare SPI program har varit av liknande karaktär som i SPI 2024. På grund av försvarsbranschens karaktär kan ytterligare information om de enskilda prestationsmålen inte lämnas. Samtliga deltagare kommer att tilldelas prestationsaktier baserat på uppnåendet av samma prestationsmål.

#### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

Årlig förändring	2020 jämfört med 2019	2021 jämfört med 2020	2022 jämfört med 2021	2023 jämfört med 2022	2024 jämfört med 2023	2024
<b>Ersättning till chefer (SEK)</b>						
Micael Johansson, VD	-4 555 226 (-19 %)	+1 208 901 (+6 %)	+1 565 187 (+8 %)	+14 661 481 (+66%)	+18 692 722 (+51%)	55 571 495
Anders Carp, vice VD	-1 540 408 (-18 %)	+1 730 127 (+25 %)	+1 046 775 (+12 %)	+2 564 519 (+26%)	+7 064 182 (+57%)	19 406 943
Christian Luiga, vice VD <sup>12</sup>	+2 182 664 (+25 %)	+337 466 (+3 %)	+442 669 (+4 %)	+2 324 814 (+20%)	+9 547 329 (+68%)	23 507 401
<b>Företagets resultat</b>						
Rörelseresultat	-1 622 MSEK (-55 %)	+1 573 MSEK (+120%)	+386 MSEK (+13%)	+998 MSEK (+30%)	+1 390 (+33%)	5 662 MSEK
<b>Genomsnittlig ersättning baserat på heltidsekvivalenter av anställda (SEK)</b>						
Anställda <sup>13</sup> i bolaget, dvs Saab Aktiebolag	-8 000 (-1,2 %)	+27 000 (+4,1%)	+20 000 (+3%)	+22 000 (+3,1%)	+34 000 (+4,7%)	761 000

## Linköping i mars 2025

### Styrelsen i Saab Aktiebolag (publ)

<sup>12</sup> Christian Luiga, vice VD, lämnade sin position som vice VD den 16 september 2024. Christian har erhållit flerårig rörlig ersättning bestående av aktier som intjänats inom ramen för de långsiktiga incitamentsprogrammen fram till och med augusti 2024.

<sup>13</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen.