

Cloetta

Ersättnings- rapport 2025



Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Cloettas riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("riktlinjer för ersättning"), som antogs av årsstämman 2025 har implementerats under 2025. Rapporten innehåller även information om ersättningen till Cloettas VD och koncernchef ("VD"). Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Cloettas utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ i aktiebolagslagen (2005: 551), Svensk kod för bolagsstyrning och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incita-

mentsprogram utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning (och uppdaterade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté).

Den information som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ i årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 6 och 7 på sidorna 158–159 samt i informationen i avsnittet om ersättning till ledande befattningshavare på sidorna 55–57 i Cloettas års- och hållbarhetsredovisning 2025 ("årsredovisningen för 2025").

Information om ersättningsutskottets arbete 2025 återfinns i bolagsstyrningsrapporten, på sidan 52 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Den beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sid 159 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Bolagets resultat under 2025

Den organiska tillväxten var 1,9 procent. Försäljningen av Förpackade märkesvaror minskade organiskt med -0,9 procent. Jämförelsesiffran inkluderar fem månader av nettoomsättning för varumärket Nutisal som avyttrades under andra kvartalet 2024.

Försäljningen inom Lösvidtssegmentet ökade organiskt med 9,1 procent.

Rörelsemarginalen, justerad för jämförelsestörande poster, ökade till 12,1 procent (10,6). Ökningen var främst driven av tidigare prishöjningar och marginalförbättrande åtgärder, inklusive fortsatt optimering av produktportföljen och god kostnadskontroll, inklusive den gradvisa positiva effekten av besparingar relaterade till förändringen i den operativa strukturen, delvis motverkat av ökade investeringar i Superbrands i kombination med allmän kostnadsinflation.

Under 2025 har Cloetta levererat ett mycket starkt kassaflöde, vilket resulterade i en nettoskuld/EBITDA på 0,7 ggr, långt under det långsiktiga målet på under 1,5 ggr. Baserat på det goda kassaflödet och den starka balansräkningen föreslår styrelsen en stabil utdelning på 1,40 kr (1,10). För ytterligare information om den finansiella utvecklingen under 2025, se sidorna 35–40 i årsredovisningen för 2025.

Översikt av tillämpningen av riktlinjer för ersättning 2025

Ersättningsutskottet granskar och utvärderar programmen för rörlig ersättning för VD, både de som är utestående och de som har slutförts under året. Det faktiska och förväntade utfallet av programmen har rapporterats till styrelsen och diskuterats vid styrelsemöten under året.

Baserat på ersättningsutskottets utvärdering av VDs ersättning har styrelsen bedömt att den nuvarande ersättningsstrukturen och ersättningsnivån är lämplig, återspeglar marknadspraxis, är konkurrenskraftig och lämplig för att uppnå Cloettas mål. Efter utvärderingen har såväl ersättningsutskottet som revisorn dragit slutsatsen att Cloetta har följt gällande riktlinjer för ersättning under räkenskapsåret 2025.

I enlighet med riktlinjerna för ersättning har styrelsen möjlighet att tillfälligt frångå, helt eller delvis, riktlinjerna om det i enskilda fall finns särskilda skäl och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga

intressen. Under räkenskapsåret 2025 har inga avvikelser från riktlinjerna skett.

Enligt Cloettas riktlinjer för ersättning ska ersättning till ledande befattningshavare ske på marknadsmässiga villkor och kan bestå av följande komponenter: fast kontant grundlön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2025, finns på sidorna 55–56 i årsredovisningen för 2025. Revisorns rapport om huruvida Cloetta har följt riktlinjerna finns på Cloettas webbplats www.cloetta.com.

Utöver ersättningar som omfattas av Riktlinjerna för ersättning har Cloettas årsstämma beslutat om långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram samt om ersättning till styrelsen.

Styrelsen har ej reducerat eller återkrävt utbetalad ersättning.

Tabellen nedan anger total ersättning till Cloettas VD samt kostnader som företaget har haft för ersättningen till VD under 2024 och 2025.

Total ersättning till VD

Ersättning – uppkommen kostnad

Belopp i Tkr	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnader	Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning
		Fast grundlön	Övriga förmåner	Kortsiktig	Långsiktig			
Katarina Tell ¹	2025	5 520	165	4 471	3 106	1 656	14 918	49 % / 51 %
	2024	3 220	81	3 220	1 114	564	8 199	47 % / 53 %
Henri de Sauvage-Nolting ¹	2025	-	-	-	-	-	-	-
	2024 ²	4 446	2 918	4 194	-2 166	1 275	10 667	81 % / 19 %

Ersättning – utbetald

Belopp i Tkr	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnader	Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning
		Fast grundlön	Övriga förmåner	Kortsiktig	Långsiktig			
Katarina Tell ¹	2025	5 520	165	4 319	1 771	1 656	13 431	55 % / 45 %
	2024	3 220	81	-	-	564	3 865	100 % / 0 %
Henri de Sauvage-Nolting ¹	2025	-	1 917	-	-	-	1 917	100 % / 0 %
	2024	4 446	1 001	6 000	1 666	1 275	14 388	47 % / 53 %

1) Henri de Sauvage-Nolting avgick under 2024, med slutdatum den 31 augusti 2024. Katarina Tell tillträdde som VD och koncernchef den 1 juni 2024.

2) Jämförelsetal justerat för de kostnader som uppkommit i samband med avtalet som ingicks när Henri de Sauvage-Nolting lämnade sin befattning.

VD har under räkenskapsåren 2024 och 2025 inte erhållit någon ersättning från något annat bolag inom Cloetta-koncernen.

Aktiebaserad ersättning*

Utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram

Cloetta har för närvarande tre utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram, LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025. De långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammen syftar till att förena aktieägarnas, koncernledningens och andra nyckelpersoners intressen i syfte att säkerställa maximalt långsiktigt värdeskapande.

Samtliga långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram kräver ett personligt aktieinnehav i Cloetta. Efter en treårig intjänandeperiod kan deltagarna tilldelas B-aktier i Cloetta utan ersättning under förutsättning att vissa villkor är uppfyllda.

Serie A prestationsaktierätter under LTI 2023 och 2024 kräver ett lägsta genomsnittlig justerat EBIT-nivå under intjänandeperioden. Dessutom får deltagare under alla långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram så kallade serie B prestationsaktierätter, vilka berättigar deltagaren till B-aktier i Cloetta, förutsatt att två prestationsmål uppfylls, ett är relaterat till Cloettas genomsnittliga tillväxt av organiska nettoförsäljning och det andra är relaterat till justerad EBIT-marginal under intjänandeperioden.

För LTI 2025 kommer, för varje investerad

aktie, 15 procent av de totala prestationsaktierna att tilldelas som serie A-aktier, förutsatt att aktieägares totalavkastning (total shareholder return, TSR) ska överstiga 0 procent under mätperioden. TSR beräknas genom att jämföra den volymvägda genomsnittskursen för B-aktier i Cloetta på Nasdaq Stockholm under handelsdagarna i mars 2025 med den volymvägda genomsnittskursen för B-aktier i Cloetta på Nasdaq Stockholm under handelsdagarna i mars 2028, inklusive återinvesterade utdelningar. För varje investerad aktie kommer 35 procent av totala prestationsaktierätterna att tilldelas som serie B-aktier relaterat till Cloettas genomsnittliga organiska nettoomsättningstillväxt årligen för 2025-2027. Maximnivån är minst 4 procent och miniminivån är minst 0 procent årligen för 2025-2027. För varje investerad aktie kommer 50 procent av prestationsaktierna att tilldelas som serie C-aktier relaterat till Cloettas justerade EBIT-marginal för 2027. Maximinivån är lägst 14 procent och miniminivån är lägst 10,6 procent. För att vara berättigad till tilldelning av prestationsaktierätter av Serie B och Serie C måste justerad EBIT för 2027 överstiga 910 Mkr.

LTI 2022 löpte ut 2025. Prestationsmålen var relaterade till Cloettas genomsnittliga årliga justerat EBIT-nivå under

perioden 2022 till 2024, Cloettas genomsnittliga tillväxt i nettoförsäljningen under perioden 2022 till 2024 och Cloettas justerad EBIT-marginal för 2024. De målnivåer styrelsen satt upp för prestationsmålen uppfylldes till en viktad genomsnittlig procentandel om cirka 78 procent. Som ett resultat av detta har Cloetta överlåtit 617 109 aktier till deltagarna med prestationsaktierätter under 2025.

LTI 2023 kommer att löpa ut 2026. De målnivåerna som fastställts av styrelsen för prestationsmålen uppfylldes till ett viktat genomsnitt om cirka 95 procent. Prestationsmålen var relaterade till Cloettas genomsnittliga tillväxt i nettoförsäljningen under perioden 2023 till 2025, Cloettas justerad EBIT-marginal för 2025 och Cloettas genomsnittliga årliga justerat EBIT-nivå under perioden 2023 till 2025. LTI 2023 kommer att betalas ut 2026. Som ett resultat av detta räknar Cloetta med att överlåta 806 504 aktier till deltagarna med prestationsaktierätter.

Den första tabellen nedan visar ytterligare information avseende LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025.

VD deltar i följande utestående program: LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025. Information om vart och ett av de utestående programmen finns i tabellen nedan.

*) Vid beräkningen av i vilken utsträckning som prestationsmålen uppfyllts kommer Cloettas nettoförsäljningsvärde och EBIT-marginal att justeras för att undvika påverkan av strukturella förändringar såsom förvärv och avyttringar samt andra extraordinära poster.

Utestående långsiktiga aktieprogram i sammandrag

	LTI 2025	LTI 2024	LTI 2023
Beslut av årsstämma, datum	10 april 2025	9 april 2024	4 april 2023
Maximalt antal B-aktier som kan tilldelas	1 817 227	2 391 629	1 923 844
i procent av totala antalet aktier	0,6	0,8	0,7
i procent av rösterna	0,5	0,7	0,6
Antal anställda som erbjöds möjlighet att delta	78	44	46
Antal deltagare vid startdatum	57	32	36
Uppskattat antal B-aktier som kommer att tilldelas, med förbehåll för eventuell omräkning	1 193 056	1 249 940	806 504
i procent av totala antalet aktier	0,4	0,4	0,3
i procent av rösterna	0,4	0,4	0,2
Antal deltagare vid balansdagen	53	24	23

Aktiebaserad ersättning till VD

Huvudsakliga villkor för aktiebaserad ersättning						Information om räkenskapsåret 2025						
Plan	Intjänande-period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsnings-period	Ingående balans	Utveckling under året				Utgående balans	Tilldelade aktier om prestations-målen uppfylls fullt ut	
					Aktie-innehav vid årets ingång¹	Inves-tering i aktier¹	Utgivna aktier	Intjä-nade aktier	Aktier beviljade på intjänande-datum	Aktier med pre-stations-villkor¹		
Katarina Tell	LTI 2022	2022–2024	April 2022	Q2 2025	n/a	10 850	-	-	10 850	54 354	-	-
	LTI 2023	2023–2025	April 2023	Q2 2026	n/a	13 111	-	-	-	-	13 111	85 222
	LTI 2024	2024–2026	April 2024	Q2 2027	n/a	15 170	-	-	-	-	15 170	98 605
	LTI 2025	2025–2027	April 2025	Q2 2028	n/a	-	23 506	-	-	-	23 506	152 789
Totalt						39 131	23 506	-	10 850	54 354	51 787	336 616

1) Aktier representerar VD:ns personliga investering för att delta i de långsiktiga incitamentsprogrammen.

Tillämpning av prestationskriterier

Cloettas affärsstrategi innefattar bland annat att stärka bolagets position som det ledande konfektyrföretaget i norra Europa. För att uppnå detta arbetar bolaget för att öka försäljningen, framför allt organiskt, och skapa ytterligare lönsamhet på bolagets kärnmarknader; Sverige, Finland, Nederländerna, Danmark, Norge och utanför kärnmarknaderna, Tyskland, Storbritannien och Nordamerika. Det är centralt för Cloetta att skapa drivkrafter bland ledande befattningshavare för engagemang, framåtanda och aktiviteter som driver försäljning och stärker Cloettas varumärken på ett långsiktigt hållbart sätt. Ersättningen till ledande befattningshavare ska säkerställa att Cloetta kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare samt att ledningen har rätt fokus och uppmuntras till rätt beteenden. Ersättningsformerna ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga

utifrån förutsättningarna på de marknader där Cloetta verkar och utformas på ett sätt så att de motiverar ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att skapa aktieägarvärde.

Eventuell rörlig lön ska vara begränsad till motsvarande en fast årslön. Den rörliga lönen ska vara direkt eller indirekt kopplad till uppnående av Cloettas långsiktiga finansiella mål som satts av Cloettas styrelse, utan att det är nödvändigt att årets vinst, eller andra finansiella mål överstiger föregående års resultat. Utgångspunkten vid beslut om utbetalning av rörlig lön ska dock vara att den justerade vinsten för året överstiger föregående års justerade vinst.

Målen ska mätas i förhållande till hela koncernens utveckling, alternativt vara kopplade till utvecklingen på t.ex. regionnivå eller på annat vis till befattningshavarens ansvarsområde. Den rörliga lönen utbetalas i normalfallet baserat på prestation under

tolv månader (kalenderåret) och baserat på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Som utgångspunkt ska en förutsättning för att rörlig lön ska utgå vara att årets justerade resultat överstiger föregående års justerade resultat. Cloettas styrelse ansvarar för utfallsbedömningen såvitt avser rörlig lön till VD.

Såvitt avser rörlig lön till övriga ledande befattningshavare ansvarar VD för utfallsbedömningen som bekräftas av ersättningsutskottet.

I den första tabellen nedan beskrivs hur kriterierna för utbetalning av rörlig kort- och långfristig ersättning har tillämpats för VD under räkenskapsåret 2025 samt utfallet av målen för 2025.

Den andra tabellen nedan visar förändringen av ersättningen jämfört med bolagets resultat sedan 2021. Nuvarande VD utsågs 2024.

Prestationskriterier för rörlig kortsiktig ersättning till VD¹

	Prestationskriterier för ersättning	Relativ viktning av prestationskriterierna	Uppnått utfall Mkr	Belöning/ ersättningsresultat tkr
Katarina Tell	Koncernens nettoomsättning	21 % realisering av maximalt 40 %	8 525	1 159
	Justerat rörelseresultat	60 % realisering av maximalt 60 %	1 033	3 312
Totalt				4 471

1) För prestationskriterier rörande långsiktig ersättning, se sektionen "Aktiebaserad ersättning".

Ersättningar jämfört med bolagets resultat under de fem senaste räkenskapsåren

	2022 vs 2021		2023 vs 2022		2024 vs 2023		2025 vs 2024		2025
Årlig förändring	i tkr	i %	i tkr	i %	i tkr	i %	i tkr	i %	i tkr
Katarina Tell (CEO) ¹					8 199	ej tillämpligt	6 719	45	14 918
Henri de Sauvage-Nolting (CEO) ^{1,2}	3 064	28	2 854	20	-6 132	-37	-10 677	ej tillämpligt	-
Total ersättning, VD	3 064	28	2 854	20	2 067	12	-3 948	-26	14 918
Bolagets utveckling									
Nettoomsättning	823	14	1 432	21	312	4	-88	-1	8 525
Justerat rörelseresultat	120	21	108	16	111	14	-123	12	1 033
Genomsnittlig ersättning för antalet heltidsanställda i Cloettakoncernen ³	25	6	42	10	54	12	5	1	521

1) Henri de Sauvage-Nolting avgick under 2024, med slutdatum den 31 augusti 2024. Katarina Tell tillträdde som VD och koncernchef den 1 juni 2024.
2) Jämförelsetal justerat för de kostnader som uppkommit i samband med avtalet som ingicks när Henri de Sauvage-Nolting lämnade sin befattning.
3) Samtliga anställda i Cloetta-koncernen, exklusive medlemmar i koncernledningen, har inkluderats i beräkningen av den genomsnittliga ersättningen för heltidsanställda.