

Ersättningsrapport 2025



INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur gällande riktlinjer för ersättning till medlemmarna av Securitas koncernledning tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till VD och koncernchefen, samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekurs-relaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens Självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till medlemmar i koncernledningen finns i not 9 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 32–47 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i bolagsstyrningsrapporten. Den kostnadsförda redovisningen redovisas i not 9 i årsredovisningen för 2025.

Inga synpunkter framfördes av aktieägarna i samband med att årsstämman 2025 godkände ersättningsrapporten för 2024.

UTVECKLING UNDER 2025

VD och koncernchefen sammanfattar Securitas övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6–7 i årsredovisningen för 2025.

SECURITAS ERSÄTTNINGSIKTLINJER

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Securitas 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 medlemmar i koncernledningen kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt riktlinjerna ska ersättningen till medlemmar i koncernledningen vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till tydligt mätbara prestationsbaserade mål som ska sättas i så nära relation till den lokala verksamheten som möjligt och syfta till att stärka Securitas långsiktiga lönsamhet. Prestationsmålen kan till exempel vara baserade på EBITA, rörelsemarginal, resultat per aktie och/eller kassaflöde inom respektive medlem i koncernledningens individuella ansvarsområde (koncern eller division).

Vidare ska prestationsmålen bidra till Securitas affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Nya riktlinjer för ersättning till koncernledningen antogs vid årsstämman 2025. De revideringar i riktlinjerna som gjordes 2025 inkluderar en justering av den rörliga kontantersättningen för VD och koncernchef. Därtill har mindre språkliga justeringar genomförts. Riktlinjerna finns i not 9 i årsredovisningen för 2025.

Under 2025 har inga avsteg från riktlinjerna 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 www.securitas.com.

Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämman beslutat att införa långfristiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 Totalersättning till VD och koncernchefen under 2025 (KSEK)

Namn och befattning	Grundlön ¹	Övriga förmåner ²	Rörlig ersättning ettårig ³	Rörlig ersättning flerårig ⁴	Extraordinära poster	Pension	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning
Magnus Ahlqvist (VD och koncernchef)	20 576	154	15 980	9 718	e/t	5 925	52 353	51/49

¹ Inklusive semesterersättning 826 KSEK.

² Inklusive livförsäkring, sjukförsäkring och förmånsbil.

³ Rörlig ersättning avseende 2024 utbetalt under 2025.

⁴ Avser LTI 2022/2024 med intjäning 2025 om 114 910 aktier (exklusive aktier avseende utdelningskompensation).

AKTIEBASERAD ERSÄTTNING

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Sedan 2019 har årsstämman varje år beslutat om att anta långfristiga aktierelaterade incitamentsprogram (av relevans för denna rapport LTI 2022/2024, LTI 2023/2025, LTI 2024/2026 och LTI 2025/2027, tillsammans ”LTI-programmen”). LTI-programmen tillåter högst cirka 90 nyckelpersoner inom Securitas att delta, inklusive VD och koncernchef samt övriga medlemmar av koncernledningen.

Utfallet av LTI 2022/2024 baseras på den årliga utvecklingen för Securitas resultat per aktie. Utfallet av LTI 2023/2025 baseras på utvecklingen av Securitas rörelsemarginal. LTI 2024/2026 och 2025/2027 baseras både på utvecklingen av Securitas rörelsemarginal och minskningen av Securitas utsläpp av växthusgaser. LTI-programmen ställer krav på egen investering och flerårig innehavstid. För varje förvärvad eller allokerad B-aktie inom ramen för LTI-programmen kommer bolaget att tilldela vederlagsfria, så kallade, prestationsaktierätter. Antalet prestationsaktierätter som kommer att berättiga deltagarna att erhålla B-aktier i bolaget beror på uppfyllandet av prestationsvillkoren i varje LTI-program, jämfört med av styrelsen fastställda minimi- och maximinivåer för måluppfyllnad under mätperioden (en treårsperiod: den 1 januari år 1 till och med den 31 december år 3, för respektive program).

Utfallet av LTI 2022/2024 beräknas årligen, varvid en tredjedel av prestationsaktierätterna mäts mot utfallet för det första året, en tredjedel mäts mot utfallet för det andra året och en tredjedel mäts mot utfallet för det tredje året. Utfallet av LTI 2023/2025, LTI 2024/2026 och LTI 2025/2027 baseras på en treårig mätperiod. Om ingen av miniminivåerna för prestationsvillkoren uppnås kommer varje prestationsaktierätt att berättiga deltagarna att erhålla noll B-aktier. Om maximinivån för varje prestationsvillkor uppnås kommer varje prestationsaktierätt att berättiga deltagarna att erhålla en B-aktie. Om utfallet av uppfyllandet av prestationsvillkoret faller mellan minimi- och maximinivån kommer deltagarnas rätt att erhålla B-aktier att beräknas linjärt mellan noll och en aktie per prestationsaktierätt.

Deltagarna är indelade i tre kategorier och är berättigade till fem (VD och koncernchef), fyra (medlem i koncernledningen) respektive tre (övriga deltagare) prestationsrätter för varje privat investerad aktie. LTI-programmen har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av ersättningsriktlinjerna.

Mer information om Securitas incitamentsprogram finns på Securitas webbplats www.securitas.com, avsnittet Om oss – Bolagsstyrning – Ersättning till medlemmar i koncernledningen.

Inom ramen för LTI 2023/2025, LTI 2024/2026 och LTI 2025/2027 har VD och koncernchefen erhållit prestationsaktierätter, med det motsvarande maximala antalet B-aktier angivet i Tabell 3.

Efter den företrädesemission som genomfördes i oktober 2022 har en omräkning av det maximala antalet prestationsaktierätter enligt LTI 2022/2024 genomförts i enlighet med villkoren för LTI-programmen. I tabellen nedan framgår det antal B-aktier som har tilldelats/intjänats m.m. i den mån det är tillämpligt, baserat på uppfyllandet av prestationsvillkoren.

TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER

Kortfristiga såväl som långfristiga incitament för VD och koncernchefen omfattar tydligt mätbara prestationsbaserade mål som syftar till att stärka koncernens långsiktiga lönsamhet. De prestationsbaserade målen för att uppnå maximal bonus är baserade på valutajusterad vinst per aktie justerad för jämförelsestörande poster, rörelsemarginal och minskning av Securitas utsläpp av växthusgaser.

Tabell 2 Aktieprogram (VD och koncernchef) – årlig prestationsmätning

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen						Information avseende räkenskapsåret ¹					
						Ingående balans		Under året			Utgående balans
Namn	Programmets namn	Prestations-period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod ²	Aktier vid årets början	Tilldelade 2025	Intjänade 2025	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsningsperiod
Magnus Ahlqvist (VD och koncernchef)	LTI 2022/2024 ³	2022	2023-02-07	2025-06-04	Intjänandedatum	39 275	0	39 275	0	0	0
		2023	2024-02-06	2025-06-04	Intjänandedatum	25 379	0	25 379	0	0	0
		2024	2025-02-05	2025-06-04	Intjänandedatum	50 256	0	50 256	0	0	0
TOTALT		2022–2024	Multipla	2025-06-04	Intjänandedatum	114 910	0	114 910	0	0	0

¹ Privat investerade aktier, vilka VD och koncernchefen har investerat för att ha rätt att delta i programmet är inte inkluderat i tabellen.

Aktier som tilldelas som kompensation för utdelning under intjänandeperioden ingår inte.

² Utgång av inläsningsperiod sammanfaller med datum för intjänande.

³ VD och koncernchefen har inom ramen för LTI 2022/2024 erhållit så kallade prestationsaktierätter motsvarande högst 125 370 B-aktier, vilka är föremål för prestationsvillkor.

Som en följd av företrädesemissionen har en omräkning skett med en faktor om 1,2025814 vilket resulterat i en potential om högst 150 767 B-aktier.

Tabell 3 Aktieprogram (VD och koncernchef) – flerårig prestationsmätning

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen						Information avseende räkenskapsåret ¹					
						Ingående balans	Under året			Utgående balans	
Namn	Programmets namn	Prestations-period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod ²	Aktierätter vid årets början	Tilldelade 2025	Intjänade 2025	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Föremål för inläsningsperiod
Magnus Ahlqvist (VD och koncernchef)	LTI 2023/2025 ³	2023–2025	2023-06-08	2026-06-08	Intjänandedatum	156 975 ⁵	0	0	0	145 987	0
	LTI 2024/2026 ³	2024–2026	2024-06-11	2027-06-11	Intjänandedatum	129 896 ⁵	0	0	129 896	129 896	0
	LTI 2025/2027 ³	2025–2027	2025-06-13	Att bestämmas ⁴	Intjänandedatum	0	104 055 ⁵	0	104 055	104 055	0
TOTALT						286 871	104 055	0	233 951	379 938	0

¹ Privat investerade aktier, vilka VD och koncernchefen har investerat för att ha rätt att delta i programmet är inte inkluderat i tabellen.

Aktier som tilldelas som kompensation för utdelning under intjänandeperioden ingår inte.

² Utgång av inläsningsperiod sammanfaller med datum för intjänande.

³ VD och koncernchefen har inom ramen för LTI 2023/2025 erhållit så kallade prestationsaktierätter motsvarande högst 156 975 B-aktier, vilka är föremål för prestationsvillkor. Totalt har tilldelning av 145 987 aktier skett för programmet i dess helhet motsvarande en uppmätt prestation på 93%.

VD och koncernchefen har inom ramen för LTI 2024/2026 erhållit så kallade prestationsaktierätter motsvarande högst 129 896 B-aktier, vilka är föremål för prestationsvillkor.

VD och koncernchefen har inom ramen för LTI 2025/2027 erhållit så kallade prestationsaktierätter motsvarande högst 104 055 B-aktier, vilka är föremål för prestationsvillkor.

⁴ Datum för intjänande för LTI 2025/2027 kommer att motsvara datumet efter publiceringen av helårsrapporten för januari-december 2027.

⁵ Verkligt värde enligt IFRS 2 LTI 2023/2025 13 500 KSEK, LTI 2024/2026 14 100 KSEK och LTI 2025/2027 14 812 KSEK, baserat på stängningskurs för B-aktien den 5 maj 2023, den 10 maj 2024 respektive den 12 maj 2025.

Tabell 4 VD och koncernchefens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontanterättning

Namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation	Faktisk tilldelning KSEK
Magnus Ahlqvist (VD och koncernchef)	Valutajusterad vinst per aktie justerad för jämförelsestörande poster. Mål 2–12% valutajusterad förbättring.	100%	100%	19 750

Tabell 5 VD och koncernchefens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Namn	Planens benämning	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Uppmätt prestation	Faktisk tilldelning KSEK ¹
Magnus Ahlqvist (VD och koncernchef)	LTI 2023/2025	Rörelsemarginal (rörelseresultat före avskrivningar i procent av total försäljning).	100%	93%	12 555
	LTI 2024/2026	Rörelsemarginal (rörelseresultat före avskrivningar i procent av total försäljning).	90%	Fastställs i slutet av 2026	Fastställs i slutet av 2026
	LTI 2024/2026	Minskning av Securitas utsläpp av växthusgaser.	10%	Fastställs i slutet av 2026	Fastställs i slutet av 2026
	LTI 2025/2027	Rörelsemarginal (rörelseresultat före avskrivningar i procent av total försäljning).	90%	Fastställs i slutet av 2027	Fastställs i slutet av 2027
	LTI 2025/2027	Minskning av Securitas utsläpp av växthusgaser.	10%	Fastställs i slutet av 2027	Fastställs i slutet av 2027

¹ LTI 2023/2025 har en treårig mätperiod (2023–2025) och maximalt kan 156 975 aktier tilldelas med ett verkligt värde enligt IFRS 2 fastställt till 86,00 kronor per aktie den 5 maj 2023. Totalt har tilldelning av 145 987 aktier skett för programmet i dess helhet.
LTI 2024/2026 har en treårig mätperiod (2024–2026) och maximalt kan 129 896 aktier tilldelas med ett verkligt värde enligt IFRS 2 fastställt till 108,55 kronor per aktie den 10 maj 2024.
LTI 2025/2027 har en treårig mätperiod (2025–2027) och maximalt kan 104 055 aktier tilldelas med ett verkligt värde enligt IFRS 2 fastställt till 142,35 kronor per aktie den 12 maj 2025.

Tabell 6 Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senast rapporterade räkenskapsåren (KSEK)

KSEK	2025	2024	2023	2022	2021
Magnus Ahlqvist (VD och koncernchef), KSEK	52 353 (+23%)	42 432 (–6%)	45 075 (+12%)	40 225 (+84%)	21 865 (–16%)
Valutajusterat rörelseresultat, koncernen %	11	11	24	22	28
Rörelsemarginal, koncernen %	7,4	6,9	6,5	6,0	5,6
Valutajusterad vinst per aktie, koncernen % – justerad för effekter från företrädesemissionen (jämförbart antal aktier)	10	306	–74	21	37
Valutajusterad vinst per aktie, justerad för jämförelsestörande poster, koncernen % – också justerad för effekter från företrädesemissionen (jämförbart antal aktier)	18	15	5	17	37
Genomsnittlig ersättning i helårsekvivalenter för anställda i moderbolaget, KSEK ¹	1 921 (+15%)	1 740 (+2%)	1 782 (+6%)	1 798 (+31%)	1 443 (+1%)

¹ Helårsekvivalenter för respektive år baseras på lön plus förmåner, pension och rörlig ersättning. Medlemmar av koncernledningen som är anställda i moderbolaget har exkluderats.
Den procentuella förändringen mellan åren baseras på en helårsekvivalent som justerats för att vara jämförbar vad avser personalsammansättningen både för det aktuella året och för jämförelseåret och kommer därför att skilja sig från det belopp som anges som genomsnittlig ersättning för att eliminera de effekter som annars skulle uppstå.

