

Ersättningsrapport

Ersättningsrapporten syftar till att på ett tydligt sätt redovisa ersättningen till VD samt hur ersättningen förhåller sig till våra ersättningsriktlinjer. Ambitionen är att ge en transparent redogörelse som säkerställer att våra aktieägare får en förståelse för hur riktlinjerna appliceras i praktiken samt hur dessa verkar för bolagets långsiktiga värdeskapande och hållbarhet.

Bolidens ersättningsutskott arbetar i enlighet med de instruktioner som årligen antas av styrelsen och rapporterar resultaten av sitt arbete till styrelsen.

Ersättningsutskottet lägger fram förslag för beslut till styrelsen om ersättning och andra anställningsvillkor för VD samt följer upp och utvärderar program för rörlig ersättning för övriga ledningen.

För mer information om ersättningsutskottets arbete hänvisas till bolagsstyrningsrapporten i års- och hållbarhetsredovisningen och i riktlinjerna för ersättning. Ersättning, sociala kostnader, pension och andra förmåner redovisas i not 5 "Anställda och personalkostnader" i års- och hållbarhetsredovisningen. I samma not återfinns ersättningen till styrelsens ledamöter.

Karl-Henrik Sundström, styrelsens ordförande

1. Ersättning 2025

1.1 Ersättningsöversikt och efterlevnad av ersättningsriktlinjer

Den totala ersättningen för 2025 följer de riktlinjer som årsstämman fattade beslut om. Styrelsen har inte frångått riktlinjerna på någon punkt.

Nedan ges först en kort översikt för varje ersättningselement samt hur det svarar gentemot våra riktlinjer. På detta följer en graf över fördelning mellan fast och rörlig ersättning.

1.1.1 Grundlön

VD:s fasta årlön ökades med 0,934 Mkr till 11,308 Mkr. Lönerrevisionen bygger på en utvärdering av VD:s prestation och övriga faktorer som beskrivs i våra riktlinjer.

1.1.2 Pension

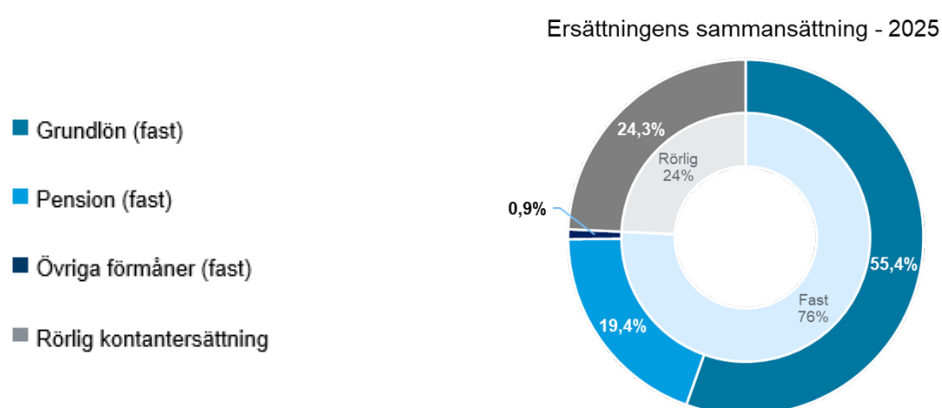
VD:s pension har uppgått till 35 % av den fasta lönen, vilket är i linje med riktlinjerna.

1.1.3 Förmåner

Övriga förmåner för VD uppgår till 182 tkr vilket motsvarar 1,6 % av grundlönen.

1.1.4 Rörlig ersättning

Den årliga rörliga ersättningen för VD kan högst uppgå till 60 % av den fasta lönen. Utfallet för 2025 var 4,953 Mkr, dvs. 43,8 % av den fasta lönen, och kommer att utbetalas under 2026. Se avsnitt 1.3 *Tabell över rörlig ersättning* för en detaljerad översikt av prestationskriterier och måluppfyllnad.



1.1.5 Långsiktiga aktiesparprogram ("Programmen")

Det övergripande syftet med långsiktiga aktiesparprogram är att bibehålla en nära intressegemenskap mellan de anställda och aktieägarna genom att incentivera de anställda att öka bolagets värde. Programmen är ämnade att attrahera och behålla nyckelmedarbetare.

Långsiktiga aktiesparprogram

Boliden har tre långsiktiga aktiesparprogram ("Programmen" eller "LTIP 2023/2026, LTIP 2024/2027 respektive LTIP 2025/2028") utestående. Programmen löper över en treårsperiod och riktar sig till VD, medlemmar av koncernledningen, affärsenhetschefer och vissa andra nyckelpersoner i Bolidenkonzernen. För att delta i Programmen krävs att de anställda personligen investerar i aktier i Boliden och att dessa aktier allokeras till respektive Program, eller att redan innehavda aktier i Boliden allokeras till respektive Program ("Sparaktier"). Sparaktierna ska behållas under hela intjänandeperioden. Efter en fastställd intjänandeperiod kan prestationsaktier komma att tilldelas vederlagsfritt, villkorat av att vissa prestationsvillkor är uppfyllda.

Prestationsvillkoren består dels av ett finansiellt mål relaterat till den sammanlagda totalavkastningen ("TSR"), dels ett hållbarhetsvillkor. TSR viktas med 80% och hållbarhetsvillkoret med 20% för bestämmande av tilldelning av prestationsaktier.

Aktierelaterad ersättning till VD							
	Program	Antal investerade sparaktier	Antal tilldelade prestationsaktier	Värdet på tilldelade prestationsaktier (TSEK)	Antal ej förfallna prestationsaktier	Antal förfallna prestationsaktier	Värdet på förfallna prestationsaktier (TSEK)
VD	LTIP 2025/2028	4 262	12 786	1 864 ¹⁾	12 786	0	0
	LTIP 2024/2027	5 599	16 667	3 017 ¹⁾	16 667	0	0

¹⁾ Enligt verkligt värde (fair value)

1.2 Tabell över total ersättning

I nedanstående tabell redovisas total ersättning för VD 2024 och 2025 (tkr).

TSEK	Räkenskapsår	Fast ersättning			Rörlig ersättning (ettårig)		Aktierelaterad ersättning (flerårig)	Total ersättning - intjänad
		Grundlön	Pension	Förmåner	Utbetald	Intjänad		
VD	2025	11 308	3 958	182	4 751 ¹⁾	4 953	0 ³⁾	20 401
	2024	10 374	3 634	176	1 946 ²⁾	4 751	0 ⁴⁾	18 935

¹⁾ Belopp hänförs till 2024 men utbetalades 2025

²⁾ Belopp hänförs till 2023 men utbetalades 2024

³⁾ LTIP 2025/2028 löper under 3 år. Bokförd kostnad 2025 är 321 TSEK

⁴⁾ LTIP 2024/2027 löper under 3 år. Bokförd kostnad 2024 är 1706 TSEK

1.3 Tabell över rörlig ersättning

I tabellen nedan anges de prestationsmått som används för den rörliga ersättningen för VD under 2025. Bonusutfall beräknas proportionellt utifrån definierade parametrar.

	Maxbonus (% av grundlön)	Prestations- mått	Parametrar (min/max)	Vikt	Måluppfyllnad (% av max)	Intjäning 2025		
						Totalt intjänad (TSEK)	% av max	% av grundlön
VD	60%	ROE	8%-18%	58%	54,0%	4 953	73,0%	43,8%
		Olycksfall (LTIF)	5,1-3,6	8%	98,0%			
		Klimat	Kvalitativt mätetal	8%	100,0%			
		Minskning av rörelsekapital	15,5-17,5%	25%	100,0%			

2. Årlig förändring av ersättning

Tabellen nedan redovisas 2021–2025 års förändring.

3. VD:s ersättning i relation till genomsnittlig ersättning till bolagets anställda

Vid beräkning av den genomsnittliga ersättningen till anställda anges ersättning per heltidsekvivalent. Använda uppgifter framgår av not 5 ”Anställda och personalkostnader” i års- och hållbarhetsredovisningen.

	Årlig förändring						
	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019
VDs totala ersättning exklusive pensionskostnader (Mkr)	16,443	15,301	12,048	15,157	13,200	11,484	11,106
Förändring (%)	7,5	27,1	-20,5	14,8	14,9	3,4	n/a ¹
Vår prestation	Börsvärde vid årets slut (MdSEK)	146,3	84,9	86,0	106,9	95,7	68,0
	Avkastning på eget kapital (%)	13,4	16,7	10,6	22,8	18,2	14,3
	Olycksfall ¹ (LTIF)	3,6	5,1	4,4	4,7	5,9	4,4
Genomsnittlig ersättning per heltidsekvivalent (tkr)	691	810	759	691	663	642	638
Förändring (%)	-14,6	6,7	9,8	4,2	3,3	0,6	3,7

1. Frekvensen för antal olycksfall med frånvaro (LTIF) för anställda och entreprenörer