

Not 5 Realisationsresultat från koncernföretag och investeringar redovisade enligt kapitalandelsmetoden

Koncernen

Realisationsresultat vid försäljning av koncernföretag¹⁾

| MSEK | 2022 | 2021 |
|--------------------------------------|------|------|
| HL Display likvidation SCI L'Eclipse | -0 | |
| KVD försäljning Smart 365 | | 2 |
| | -0 | 2 |

¹⁾ Realisationsresultat för avvecklad verksamhet redovisas i not 33.

Moderbolaget

Resultat från andelar i koncernföretag

| MSEK | 2022 | 2021 |
|---|------|-------|
| Utdelning | 102 | |
| Resultat vid avyttring av aktier och liknande | 110 | 1 878 |
| | 212 | 1 878 |

Not 6 Andel av resultat från investeringar redovisade enligt kapitalandelsmetoden

Koncernen

| MSEK | 2022 | 2021 |
|---|------|------|
| Resultatandelar | | |
| Aibel | 252 | 188 |
| Andel av resultat från investeringar redovisade enligt kapitalandelsmetoden, ägda av koncernföretag | 3 | 1 |
| | 255 | 189 |

Not 7 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares och styrelsens ersättningar

Medelantalet anställda¹⁾

| | 2022 | | 2021 | |
|-------------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|
| | Totalt | Varav kvinnor, % | Totalt | Varav kvinnor, % |
| Moderbolaget | 20 | 40 | 18 | 42 |
| Koncernföretag | 8 195 | 37 | 7 048 | 39 |
| Koncernen totalt | 8 215 | | 7 066 | |
| <i>Varav i:</i> | | | | |
| Sverige | 3 250 | 33 | 2 578 | 34 |
| Norge | 2 161 | 31 | 1 640 | 33 |
| Danmark | 344 | 32 | 338 | 32 |
| Finland | 263 | 48 | 239 | 43 |
| Australien | 9 | 22 | 6 | 17 |
| Belgien | 4 | 25 | 4 | 25 |
| Brasilien | 71 | 22 | | |
| Ecuador | 8 | 38 | 70 | 10 |
| Frankrike | 118 | 59 | 115 | 59 |
| Förenade Arabemiraten | 6 | | 7 | 29 |
| Indien | 7 | 43 | 8 | 50 |
| Irland | 7 | 57 | | |
| Italien | 248 | 14 | 276 | 12 |
| Kanada | 6 | 67 | | |
| Kina | 286 | 39 | 335 | 30 |
| Litauen | 78 | 32 | 147 | 33 |
| Nederländerna | 40 | 48 | 28 | 50 |
| Polen | 326 | 57 | 398 | 60 |
| Portugal | 12 | 92 | | |
| Rumänien | 3 | 100 | | |
| Ryssland | | | 11 | 27 |
| Schweiz | 14 | 64 | 6 | 50 |
| Slovenien | 2 | | 2 | |
| Spanien | 244 | 82 | 225 | 78 |
| Storbritannien | 293 | 33 | 271 | 38 |
| Sydkorea | | | 7 | 14 |
| Thailand | 17 | 59 | 18 | 67 |
| Tjeckien | 11 | 72 | 11 | 73 |

| | 2022 | | 2021 | |
|-----------|--------------|------------------|--------------|------------------|
| | Totalt | Varav kvinnor, % | Totalt | Varav kvinnor, % |
| Tyskland | 112 | 47 | 100 | 63 |
| Ungern | 44 | 46 | 7 | 43 |
| USA | 213 | 45 | 199 | 41 |
| Österrike | 19 | 26 | 20 | 25 |
| | 8 215 | | 7 066 | |

¹⁾ Exklusive Aibel som redovisas enligt kapitalandelsmetoden.

Könsfördelning i styrelse och bland ledande befattningshavare²⁾

| | 2022-12-31 | 2021-12-31 |
|------------------------|---------------|---------------|
| | Andel kvinnor | Andel kvinnor |
| Styrelse | | |
| Moderbolaget | 33% | 33% |
| Koncernen totalt | 14% | 15% |
| Företagsledning | | |
| Moderbolaget | 17% | 14% |
| Koncernen totalt | 19% | 23% |

► forts. Not 7

Koncernen

Löner och andra ersättningar

| MSEK | Styrelse och ledande befattningshavare ²⁾ | Övriga anställda | Totalt |
|-----------------------|--|------------------|--------|
| 2022 | | | |
| Koncernen, totalt | 317 | 4 607 | 4 925 |
| (varav tantiem) | (66) | | (66) |
| Varav i Sverige | 154 | 1 611 | 1 765 |
| (varav tantiem) | (15) | | (15) |
| Varav i övriga länder | 163 | 2 996 | 3 160 |
| (varav tantiem) | (51) | | (51) |
| Medelantal personer | 152 | | |
| 2021 | | | |
| Koncernen, totalt | 256 | 3 433 | 3 689 |
| (varav tantiem) | (63) | | (63) |
| Varav i Sverige | 140 | 1 178 | 1 318 |
| (varav tantiem) | (42) | | (42) |
| Varav i övriga länder | 116 | 2 255 | 2 371 |
| (varav tantiem) | (21) | | (21) |
| Medelantal personer | 105 | | |

²⁾ Med ledande befattningshavare avses i dessa tabeller ledande befattningshavare i respektive underkoncern.

Sociala kostnader

| MSEK | 2022 | 2021 |
|---------------------------|-------|-------|
| Sociala kostnader | 1 334 | 991 |
| (varav pensionskostnader) | (363) | (305) |

Av koncernens pensionskostnader avser 43 MSEK (36) styrelse och ledande befattningshavare i koncernens företag. Koncernens utestående pensionsförpliktelser till dessa uppgår till 15 MSEK (16).

Moderbolaget

Löner och andra ersättningar

| MSEK | 2022 | 2021 |
|--|-----------|-----------|
| Ledande befattningshavare och vd | | |
| Medelantal personer ¹⁾ | 7 | 7 |
| Löner och andra ersättningar ²⁾ | 32 | 47 |
| (varav bonus) ³⁾ | (6) | (24) |
| Löner och andra ersättningar, övriga anställda | 14 | 11 |
| Summa | 46 | 58 |

¹⁾ Per balansdagen var antalet personer sex (sju).

²⁾ Inklusive semestertillägg 0,8 procent.

³⁾ Rörlig kontantlön utbetalas över två år och fördelas med 50 procent per år. Kostnaden för respektive års rörliga lön kostnadsförs i sin helhet det år ersättningen intjänats. Dock kan upp till 100 procent av den rörliga kontantersättningen 2022 betalas ut redan 2023, förutsatt att hela delen av den mottagna rörliga kontantersättningen som överstiger 50 procent investeras i instrument i Ratos långsiktiga incitamentsprogram 2023.

Sociala kostnader

| MSEK | 2022 | 2021 |
|---------------------------|------|------|
| Sociala kostnader | 29 | 31 |
| (varav pensionskostnader) | (12) | (10) |

Av moderbolagets pensionskostnader avser 2,9 MSEK (2,6) vd.

Ersättning till styrelse och ledande befattningshavare

Riktlinjer och principer för ersättning till ledande befattningshavare

De riktlinjer för ersättnings- och incitamentssystem för ledande befattningshavare som redogörs för nedan beslutades av årsstämman 2022. Riktlinjerna har tillämpats under hela 2022.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Information om bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, framgår av bolagets webbplats, se www.ratos.com.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

I bolaget har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. För mer information om dessa program, se www.ratos.com.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 100 procent av den fasta årliga kontantlönen. Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå i syfte att behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 25 procent av den fasta årliga kontantlönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

▷ forts. Not 7

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Andra förmåner får innefatta bl.a. ersättning för tandvård och läkarvård (inklusive medicin), sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får för vd utgå i sedvanligt begränsad omfattning.

Upphörande av anställning

Vid anställningens upphörande får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för sex månader för den verkställande direktören och tolv månader för övriga ledande befattningshavare. Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall, uppgå till högst 60 procent av månadsinkomsten vid tidpunkten för uppsägningen i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket för övrig ledande befattningshavare ska vara högst tolv månader efter anställningens upphörande. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning m.m.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. 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. Andelen rörlig kontantersättning varierar beroende på vilken position den anställde har i bolaget. Den del av den rörliga kontantersättningen som är kopplad till utfallet av finansiella kriterier utgör normalt 100 procent för vd och CFO, cirka 80–90 procent för affärsområdeschefer och cirka 75 procent för övriga ledande befattningshavare, även om andelen kan vara större eller mindre beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, och ska vara beroende av

(i) EBITA-tillväxt i Ratoskoncernen samt (ii) tillväxt i vinst före skatt (EBT) för Ratoskoncernen.

Den rörliga kontantersättningen betalas som huvudregel ut till 50 procent året efter intjänandeåret och till 50 procent året därefter. Dock kan upp till 100 procent av den rörliga kontantersättningen betalas ut året efter intjänandeåret, förutsatt att hela den mottagna kontantersättningen överstigande 50 procent investeras i instrument i Ratos långsiktiga incitamentsprogram.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören, på förslag av ersättningsutskottet. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen ta sin utgångspunkt i den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakt över tid utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Utvecklingen av avståndet mellan de ledande befattningshavarnas ersättning och övriga anställdas ersättning kommer att redovisas i ersättningsrapporten.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frålgående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga 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 ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Konvertibla förlagslån och teckningsoptioner utställda under 2018–2022

Årsstämmorna 2018 till 2022 har beslutat om ett långsiktigt incitamentsprogram för vd och övriga nyckelpersoner i Ratos bestående av konvertibler och teckningsoptioner (nedan gemensamt "Instrumenten"), där deltagare i programmet, med visst undantag, äger fritt bestämma hur stor andel utav erbjudna Instrument som ska utgöras av konvertibler och/eller teckningsoptioner, förutom i LTI2021 och LTI2022 där deltagare, med visst undantag, äger fritt bestämma hur stor andel utav erbjudna instrument som skulle utögras av konvertibler men att andelen teckningsoptioner högst fick utgöra 50 procent av de erbjudna Instrumenten. En förutsättning för tilldelning av teckningsoptionerna är att medarbetaren har ingått avtal angående återköp m.m. med bolaget enligt vilket bl.a. bolaget eller av bolaget anvisad köpare har en rätt att återköpa teckningsoptioner om deltagarens anställning upphör. Ovan nämnda konvertibelprogram löper under högst cirka 4 år och kan tidigast utnyttjas efter cirka 3 år. Ovan nämnda teckningsoptionsprogram löper under högst cirka 3,5–5 år och kan tidigast utnyttjas efter cirka 3–3,5 år.

Värdering av teckningsoptionerna har utförts enligt sedvanlig värderingsmodell (Black & Scholes). För program utställda 2018–2019 samt 2021–2022 erbjöds teckningsoptionerna kostnadsfritt till deltagarna och de erhöll en förmån motsvarande marknadsvärdet på teckningsoptionerna vid tilldelning (optionspremie). Nettokostnaden för deltagare, efter subventionering, uppgick till cirka 50 procent av förmånsvärdet i LTI2018 och LTI2019 samt till cirka 25 procent av förmånsvärdet i LTI2021 och LTI2022. För program 2020 erlades kontant betalning av deltagarna, utan subventionering.

Köptionsprogram utställda under åren 2016–2017

Årsstämmorna från 2001 och fram till och med 2017 har beslutat om köptionsprogram riktade till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Ratos. Styrelseledamöter i Ratos omfattas inte av erbjudandet. Medarbetarna har erlagt marknadsmässig premie för köptionerna i samtliga program. Förvärv av köptioner subventio-

▷ forts. Not 7

neras genom att köparen erhåller kontant extra ersättning motsvarande högst 50 procent av optionspremien efter avdrag för 55 procent schablonskatt, varvid ersättningen fördelas till lika delar över fem år. Utbetalning av ersättningen är i normalfallet villkorad av fortsatt anställning samt fortsatt innehav från Ratos förvärvade optioner eller aktier förvärvade genom optionerna. Köpoptionerna är utställda på återköpta aktier. Inga köpoptioner finns för närvarande utställda till någon deltagare.

Syntetiska optioner utställda under åren 2013–2017

Årsstämman från 2013 till och med 2017 beslutade om kontantavräknade optionsprogram relaterade till Ratos investeringar i bolagen som fortsatt är utestående. Programmen genomfördes genom utgivande av syntetiska optioner som överläts till marknadspris. Programmen ger nyckelpersoner inom Ratos möjligheter att ta del av bolagens värdetillväxt. Det är först när Ratos genomsnittliga årliga avkastning överstiger en viss procentsats (som varierar mellan 8–15 procent) som optionerna har ett värde. Optionsköpen subventionerades genom att optionsköparen erhöll kontant extra ersättning motsvarande högst 50 procent av optionspremien, varvid ersättningen fördelades till lika delar på fyra år och förutsätter i normalfallet att vederbörande fortsatt är verksam i Ratoskoncernen och fortfarande innehade från Ratos förvärvade optioner. Varken vd eller styrelseledamöter har tilldelats några syntetiska optioner.

Ersättning till Ratos styrelse och ledande befattningshavare 2022

| MSEK | Styrelsearvode/ grundlön ¹⁾ | Rörlig ersättning ²⁾ | Övriga förmåner ³⁾ | Pensions- kostnad | Aktie- relaterade ersättningar | Summa | Pensions- förpliktelser |
|---|---|------------------------------------|----------------------------------|----------------------|--------------------------------------|-------|----------------------------|
| Per-Olof Söderberg, styrelsens ordförande | 1,1 | - | - | - | - | 1,1 | - |
| Jan Söderberg, styrelseledamot | 0,7 | - | - | - | - | 0,7 | - |
| Karsten Slotte, styrelseledamot | 0,7 | - | - | - | - | 0,7 | - |
| Ulla Litzén, styrelseledamot | 0,8 | - | - | - | - | 0,8 | - |
| Tone Lunde Bakker, styrelseledamot | 0,6 | - | - | - | - | 0,6 | - |
| Helena Svancar, styrelseledamot ⁵⁾ | 0,4 | - | - | - | - | 0,4 | - |
| Jonas Wiström, vd | 9,7 | 0,8 | 0,1 | 2,9 | 1,6 | 15,2 | - |
| Andra ledande befattningshavare ⁴⁾ | 16,8 | 5,1 | 0,1 | 4,6 | 6,7 | 33,3 | - |

¹⁾ Grundlön inklusive semestertillägg 0,8 procent. Styrelsearvodet avser arvode för stämмоåret april 2022 till och med mars 2023.

²⁾ Rörlig ersättning avser bonus hänförlig till 2022. Utbetalning sker med 50 procent under 2023 och 50 procent under 2024. Dock kan upp till 100 procent av den rörliga kontantersättningen 2022 betalas ut redan år 2023, förutsatt att hela den delen av den mottagna rörliga kontantersättningen som överstiger 50 procent investeras i instrument i Ratos långsiktiga incitamentsprogram 2023. Ingen bonus hänförlig till 2022 har utgått till vd. Beloppet på 0,8 Mkr avser subvention för teckningsoptioner.

³⁾ Består till största delen av bilförmån.

⁴⁾ Omfattar sex personer som ingått i ledningsgruppen under 2022, en av dem under delar av året. Per 2022-12-31 uppgår antalet till fem.

⁵⁾ Mandattid april till och med oktober 2022.

Ersättning till Ratos styrelse och ledande befattningshavare 2021

| MSEK | Styrelsearvode/ grundlön ¹⁾ | Rörlig ersättning ²⁾ | Övriga förmåner ³⁾ | Pensions- kostnad | Aktie- relaterade ersättningar | Summa | Pensions- förpliktelser |
|---|---|------------------------------------|----------------------------------|----------------------|--------------------------------------|-------|----------------------------|
| Per-Olof Söderberg, styrelsens ordförande | 1,1 | - | - | - | - | 1,1 | - |
| Eva Karlsson, styrelseledamot | 0,6 | - | - | - | - | 0,6 | - |
| Jan Söderberg, styrelseledamot | 0,6 | - | - | - | - | 0,6 | - |
| Karsten Slotte, styrelseledamot | 0,6 | - | - | - | - | 0,6 | - |
| Ulla Litzén, styrelseledamot | 0,6 | - | - | - | - | 0,6 | - |
| Jonas Wiström, vd | 8,9 | 9,2 | 0,1 | 2,6 | 1,5 | 22,3 | - |
| Andra ledande befattningshavare ⁴⁾ | 14,1 | 15,0 | 0,1 | 4,1 | 5,6 | 38,9 | - |

¹⁾ Grundlön inklusive semestertillägg 0,8 procent. Styrelsearvodet avser arvode för stämмоåret april 2021 till och med mars 2022.

²⁾ Rörlig ersättning avser bonus hänförlig till 2021. Utbetalning sker med 50 procent under 2022 och 50 procent under 2023. Dock kan upp till 100 procent av den rörliga kontantersättningen 2021 betalas ut till vd redan år 2022, förutsatt att hela den delen av den mottagna rörliga kontantersättningen som överstiger 50 procent investeras av vd i instrument i Ratos långsiktiga incitamentsprogram 2022.

³⁾ Består till största delen av bilförmån.

⁴⁾ Omfattar åtta personer som ingått i ledningsgruppen under 2021, varav två under delar av året. Per 2021-12-31 uppgår antalet till sju.

► forts. Not 7

Ersättningar till vd

Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningens storlek beslutas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet och inom ramen för den totala rörliga ersättningen till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Förvärv av teckningsoptioner subventioneras inom ramen för incitamentsprogram för ledande befattningshavare.

Pensionsvillkor

Pensionspremie uppgår till 30 procent av den fasta lönen. Pensionen är avgiftsbestämd. Det finns inte någon avtalad pensionsålder.

Villkor för avgångsvederlag

Vid uppsägning från bolagets eller vd:s sida gäller en uppsägningstid om sex (sex) månader. Det finns inget avtal om avgångsvederlag.

Andra ledande befattningshavare

Rörlig ersättning

För ersättning till övriga ledande befattningshavare, se ovan tabell.

Pensionsvillkor

Pensionsförmånerna består av avgiftsbestämda pensionslösningar. Det finns inte någon avtalad pensionsålder.

Villkor för avgångsvederlag

Vid uppsägning från Bolagets eller ledande befattningshavares sida gäller normalt en uppsägningstid om sex månader. Det finns inget avtal om avgångsvederlag i något anställningsavtal.

Tecknings- och köpoptioner utställda av Ratos

| | 2022-12-31 | | | | 2021-12-31 | | | |
|--|-------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| | Teckningsoptioner | | Köpoptioner ¹⁾ | | Teckningsoptioner | | Köpoptioner | |
| | Antal optioner | Motsvarande antal aktier | Antal optioner | Motsvarande antal aktier | Antal optioner | Motsvarande antal aktier | Antal optioner | Motsvarande antal aktier |
| Utestående vid periodens ingång | 1 573 464 | 1 573 464 | 62 500 | 62 500 | 1 003 511 | 1 003 511 | 695 500 | 695 500 |
| Utställda | 832 500 | 832 500 | | | 752 500 | 752 500 | | |
| Återköpta/inlösta | -334 264 | -334 264 | -62 500 | -62 500 | -182 547 | -182 547 | -633 000 | -633 000 |
| Utestående vid periodens utgång | 2 071 700 | 2 071 700 | 0 | 0 | 1 573 464 | 1 573 464 | 62 500 | 62 500 |
| varav inlösenbara | 80 000 | | | | 0 | | | |

¹⁾ Lösenpris för köpoptionerna uppgår till 40 SEK per aktie (40), aktiekurs då optionerna förföll 53,65 SEK (45,6).

► forts. Not 7

Upplysningar om utställda teckningsoptioner under perioden

Varje option berättigar till inköp av en aktie.

| | 2022 | 2021 |
|--|------------|------------|
| Förfallotidpunkt | 2025-12-15 | 2024-11-29 |
| Förmånsvärde inkl sociala avgifter, MSEK | 11,9 | 10,0 |
| Sammanlagda inbetalningar till Ratos om aktierna förvärvas, MSEK | 40,3 | 34,0 |

Optionsvillkor för utestående köpoptioner

| Förfallotidpunkt | Optionspris kr/option | Lösenpris kr/aktie | Rätt att köpa antal aktier | 2022-12-31 | | 2021-12-31 | | |
|--|--------------------------|-----------------------|-------------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|------|
| | | | | Antal optioner | Motsvarande antal aktier | Antal optioner | Motsvarande antal aktier | |
| 2022-03-18 | 4,50 | 40,00 | 1,00 | | | 62 500 | 62 500 | |
| | | | | | | 62 500 | 62 500 | |
| Maximal utökning av antalet aktier i förhållande till utestående aktier vid periodens slut | | | | | | | | 0,0% |

Kontantbelopp som Ratos erhöll vid lösen av utestående optioner uppgick till 0 MSEK (3).

Optionsvillkor för utestående teckningsoptioner

| Förfallotidpunkt | Optionspris kr/option | Lösenpris ³⁾ kr/aktie | Rätt att köpa antal aktier | 2022-12-31 | | 2021-12-31 | | |
|--|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|------|
| | | | | Antal optioner | Motsvarande antal aktier | Antal optioner | Motsvarande antal aktier | |
| 2023-06-08 ¹⁾ | 3,30 | 31,37 | 1,00 | 80 000 | 80 000 | 362 264 | 362 264 | |
| 2024-06-14 ¹⁾ | 3,93 | 28,70 | 1,00 | 429 200 | 429 200 | 436 200 | 436 200 | |
| 2025-04-30 ²⁾ | 3,87 | 23,07 | 1,00 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | 50 000 | |
| 2024-11-29 ¹⁾ | 10,10 | 44,93 | 1,00 | 712 500 | 712 500 | 725 000 | 725 000 | |
| 2025-12-25 ¹⁾ | 10,92 | 46,61 | 1,00 | 800 000 | 800 000 | | | |
| | | | | 2 071 700 | 2 071 700 | 1 573 464 | 1 573 464 | |
| Maximal utökning av antalet aktier i förhållande till utestående aktier vid periodens slut | | | | | | | | 0,6% |

¹⁾ Då teckningsoptionerna erbjuds vederlagsfritt till deltagarna erhåller de en förmån motsvarande marknadsvärdet på teckningsoptionerna vid tilldelning (optionspremien). Nettokostnaden för deltagare, efter subventionering, uppgår till cirka 50 procent av förmånsvärdet

²⁾ Kontant betalning.

³⁾ Omräknat för utdelning.

Incitamentsprogram i Ratos dotterföretag

Ratos arbetar aktivt för att en incitamentsstrategi ska finnas för styrelsen och ledande befattningshavare i de bolag som Ratos investerar i. Det förekommer olika typer av incitamentsprogram, som omfattar bland annat aktier, teckningsoptioner, syntetiska optioner och syntetiska aktier. Investering genomförs på marknadsmässiga villkor, med vissa undantag.

Dessa undantag har inte haft någon betydande inverkan på Ratos-koncernens resultat- och balansräkning. Sammanlagt uppgår finansiella skulder avseende syntetiska optioner i Ratoskoncernen till 153 MSEK (144). Under året påverkades koncernens resultat med -17 MSEK (-10) avseende syntetiska optionsskulder.