



Förslag till riktlinjer för ersättning till koncernledningen 2026

Riktlinjer för ersättning till koncernledningen 2026

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledning för godkännande av Föreningsstämman 2025.

Lantmännens ersättningspolicy

Målsättningen med Lantmännens ersättningspolicy är att erbjuda en kompensation som bidrar till att attrahera, rekrytera, motivera och behålla den kompetens som Lantmännen behöver för att fortsatt vara framgångsrik både på kort och lång sikt.

De grundläggande principerna är att:

- Ersättningen ska vara neutral avseende kön, religion, etnicitet eller någon annan diskrimineringsgrund.
- Ersättningen ska vara individuell och differentierad, och alltid vara starkt knuten till den anställdes prestation.
- Ersättningen ska baseras på kompetens, arbetsuppgifter, kvalifikationer, erfarenhet, befattning och bidraget till verksamheten.
- Ersättningen ska vara relevant i förhållande till både intern och extern marknad.
- Ersättningen ska alltid fastställas med hänsyn till verksamheten och den finansiella situationen inom Lantmännenkoncernen och dess bolag.

Ersättningar inom Lantmännen ska alltid betraktas och bedömas utifrån ett totalt belöningsperspektiv. Beslut om ersättningar inom Lantmännen ska alltid fattas med utgångspunkt i våra värderingar: öppenhet, helhetssyn och handlingskraft.

Ersättningsstruktur 2026

Lantmännens ersättningsstruktur för Lantmännens koncernledning består av följande delar:

- Fast lön
- Rörlig lön
 - Kortsiktigt incitamentsprogram
 - Långsiktigt incitamentsprogram (under förutsättning att föreningsstämman godkänner förslaget om start av nytt program 2026–2028)
- Pension
- Övriga förmåner och avgångsvederlag

Fast lön

För medlemmar i Lantmännens koncernledning revideras lönerna årligen per 1 januari. Revideringen tar hänsyn till prestation, löneutvecklingen på marknaden, förändring av ansvarsområden, företagets utveckling samt lokala avtal och regler.

Rörlig lön

Kortsiktigt incitamentsprogram

Beslut om målgrupp och riktlinjer för kortsiktig rörlig lön tas årligen av Lantmännens ersättningsutskott och styrelse. För 2026 består programmet av finansiella och individuella mål. Ett av de individuella målen ska – då det är relevant – vara ett Health & Safety-mål. För anställda med rörlig lön i division Lantbruk ska, i de fall där det är möjligt, också ett personligt mål som speglar bidraget till lönsamheten på medlemmarnas gårdar sättas. De finansiella målen representerar 3/4 av maximal rörlig lön och är kopplade till koncernens/divisionens EBIT OP¹⁾ och Operativt Rörelsekapital (externt)²⁾ i relation till Omsättning. Övrig del, dvs 1/4 av maximal rörlig lön är kopplad till individuella mål beroende på den enskildes befattning. I resultaten inräknas inte kostnader och intäkter av engångskaraktär utöver vad som är inbyggt i budget. Maximal rörlig lön som kan utbetalas för Lantmännens koncernledning 2026 är 40 procent av fast årslön. Ingen rörlig lön utgår om man inte når sina finansiella mål.

Långsiktigt incitamentsprogram

Koncernledningen omfattas av långsiktiga incitamentsprogram med start år 2022, 2023, 2024 och 2025. Under förutsättning att föreningsstämman godkänner start av ett långsiktigt incitamentsprogram för år 2026–2028 kommer koncernledningen att erbjudas att delta i detta program.

Lantmännens långsiktiga incitamentsprogram är kontantbaserat. Med tre års programtid för de LTI program som startades fr.o.m 2024 och fyra år för de som startades t.o.m 2023. Syftet är att driva exceptionell värdetillväxt. Beslut om maximalt antal deltagare och programvillkor tas årligen av Lantmännens ersättningsutskott och styrelse.

Lantmännens långsiktiga incitamentsprogram bygger på finansiell måluppfyllnad i koncernen.

Programmet inleds med ett "Prestationsår", vilket ligger till grund för eventuell "avsättning" till programmet. Om det beslutade finansiella målet nås under prestationsåret, görs följande år en avsättning till programmet. Avsättningen beror på hur stor avkastningen på det egna kapitalet (RoE) är under prestationsåret och varierar mellan 20 procent till maximalt 40 procent för koncernens VD och koncernchef samt mellan 15 procent och maximalt 30 procent för övriga medlemmar i Lantmännens koncernledning.

Den avsatta summan räknas om till ett antal artificiella emissionsinsatser, vilka låses in under en "inlåsningsperiod" om tre alternativt två år innan utbetalning till deltagarna görs. Under inlåsningsperioden och fram till och med utbetalningstillfället, har deltagarna möjlighet att erhålla utdelningskompensation vid tre alternativt två tillfällen. Utdelningskompensationen motsvarar den insatsutdelning som Lantmännens ägare erhåller. Utdelningen räknas om till nya artificiella emissionsinsatser. (Återbäring, efterlikvid eller insatsemission i procent av insatt kapital ingår ej i utdelningskompensationen). Programmet innebär inte att deltagarna får del i föreningens kapital.

Utbetalningens storlek till programdeltagarna vid programmets slut avgörs av det värde som de artificiella emissionsinsatserna har under året före utbetalningen. Utbetalningen från programmet kan som högst bli dubbelt så stor som den maximala initiala avsättningen

Föreningsstämman i Lantmännen beslutar årligen, efter rekommendation från styrelsen, huruvida ett nytt program ska starta eller inte. Styrelsen beslutar, på uppdrag av föreningsstämman, om den närmare utformningen av programmet inom ramen för de riktlinjer som beslutats av föreningsstämman.

¹⁾ EBIT OP = rörelsevinst justerat för extraordinära poster. EBIT OP utgör 65 procentenheter av den totala maximala rörliga lönen.

²⁾ Operativt Rörelsekapital (externt) i relation till Omsättning = Operativt Rörelsekapital (Extern) dividerat med Omsättning (extern). Operativt Rörelsekapital (externt) utgör 10 procentenheter av den totala maximala rörliga lönen.

Pension

Lantmännen erbjuder koncernledningen tjänstepensioner om inte annat är reglerat i lokala avtal eller i andra regleringar. Det finns idag tre olika huvudprinciper för intjänande av pension för Lantmännens koncernledning, som alla utom en har sin anställning i Sverige:

- intjänande av tjänstepension enligt avtal om ITP i Sverige med pensionsmedförande lön maximerad till 30 inkomstbasbelopp där sjukförmåner utgår enligt avtal om ITP. Utöver detta görs det en premieavsättning motsvarande 30 procent på lönedelar över 30 inkomstbasbelopp.
- intjänande av tjänstepension enligt avtal för ITP i Sverige upp till 7,5 inkomstbasbelopp där sjukförmåner utgår enligt avtal om ITP, samt där det görs en premieavsättning motsvarande 30 procent på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp.
- en premiebestämd pension på 10–30 procent av den pensionsmedförande lönen.

Inom ramen för premien väljer den anställde själv fördelningen mellan ålders-, efterlevandepension och sjukförmåner.

Övriga förmåner och avgångsvederlag

Generellt erbjuder inte Lantmännen några förmåner utöver vad som utgör lokal praxis.

Koncernledningens medlemmar har huvudsakligen rätt till förmånsbil, sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring och årlig hälsoundersökning.

Vid uppsägning av medlem i Lantmännens koncernledning gäller 6 månaders uppsägningstid från bolagets sida och 6 månader från den anställdes sida. Därutöver utgår ett avgångsvederlag om 12 månaders fast lön och full avräkning sker för eventuell lön från ny arbetsgivare.

För koncernledningsmedlem anställd i land utanför Sverige erbjuds motsvarande förmåner i enlighet med nationell praxis och lagstiftning.

Stockholm, februari 2025