

## STYRELSENS ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR 2025

---

### INTRODUKTION

Ersättningsrapporten innehåller en beskrivning av CTT Systems AB (publ) ("CTT") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**ersättningsriktlinjerna**"), vilka antogs av årsstämman 2022 att gälla tills vidare, dock längst för tiden fram till årsstämman 2026, och som tillämpats under 2025. Rapporten innehåller även uppgifter om ersättning under 2025 till CTTs VD. Då ingen ersättning utöver sedvanligt styrelsearvode utgått till styrelseledamöter finns inga sådana uppgifter presenterade i rapporten.

CTT har inga utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

### ÖVERSIKT AV TILLÄMPNINGEN AV ERSÄTTNINGSRIKTLINJERNA UNDER 2025

För en sammanfattning och beskrivning av CTTs verksamhet och ekonomiska utfall under 2025, vilka utgör grunden för utfallet av ersättningarna som presenteras i denna rapport, hänvisas till CTTs årsredovisning för 2025. För ytterligare information om ersättningsriktlinjerna hänvisas till sid 83 – 84 i årsredovisningen för 2025.

Ersättningsutskottet, vilket i CTT utgörs av hela styrelsen, följer och utvärderar program för rörlig ersättning till VD, både pågående och de som har avslutats under året, och det faktiska och förväntade utfallet av sådana program har rapporterats till styrelsen och diskuterats vid styrelsemöten.

Baserat på ersättningsutskottets utvärdering av VDs ersättning har styrelsen fastställt att den nuvarande ersättningsstrukturen och ersättningsnivån är lämplig, återspeglar marknadspraxis och är konkurrenskraftig samt är lämplig för att uppnå CTTs mål. Både ersättningsutskottet och revisorn har efter utvärdering bedömt att CTT har följt gällande ersättningsriktlinjer och inga avsteg eller avvikelser från ersättningsriktlinjerna eller från den beslutsprocess som enligt ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen har gjorts under 2025.

Enligt CTTs ersättningsriktlinjer ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och utgöras av en fast grundlön, rörlig ersättning, pension samt i vissa fall övriga förmåner.

## Total ersättning till VD

Tabellen nedan beskriver den totala ersättning (KSEK) som är hänförlig till CTTs VD under 2025.

| Namn, befattning (under periodens start/slut) | (KSEK)<br>Räkenskaps år | 1<br>Fast ersättning |                 | 2                                   | 3                                      | 4                 | 5                | 6                                   |
|-----------------------------------------------|-------------------------|----------------------|-----------------|-------------------------------------|----------------------------------------|-------------------|------------------|-------------------------------------|
|                                               |                         | Fast kontantlön      | Övriga förmåner | Rörlig kontant ersättning - Ettårig | Avsättning till vinstandels -stiftelse | Pensions-avgifter | Total ersättning | Andel fast ersättning <sup>1)</sup> |
| Henrik Höjer (VD)                             | 2025                    | 2 517                | 86              | 631                                 | 42                                     | 752               | 4 029            | 79 %                                |

1) Exkluderat pension.

## Tillämpning av prestationskriterier

CTTs affärsstrategiska grundelement är att befästa positionen hos flygplanstillverkarna som den ledande leverantören. Att upprätthålla denna position kräver att kvalitet i produkt, leverans och tillförlitlighet möter flygplanstillverkarnas högt ställda krav. Att flygbolagen uppfattar att produkterna har stor nytta, hög prestanda och god driftssäkerhet bidrar också till att befästa denna position. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan erbjuda en totalersättning som är marknadsmässig och konkurrenskraftig och som förmår attrahera, motivera och behålla kvalificerad kompetens för CTT.

Utfallet för rörlig ersättning till ledande befattningshavare (VD exkluderat) bestäms av VD. För VD är den rörliga ersättningen kopplad till olika mål (kvalitativa, kvantitativa, allmänna och/eller individuella) som beslutas av styrelsen. Målen ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Den årliga rörliga ersättningen är maximerad till sex månadslöner per år för VD och två månadslöner för övriga ledande befattningshavare. För 2025 har VD beslutat att den rörliga ersättningen till enskild ledande befattningshavare ska uppgå till 1,56 månadslöner för de som arbetade heltid under året. Målen för VD avseende 2025 var inriktade mot prestation inom OEM, strategisk försäljning, eftermarknad & innovation samt hållbarhet & organisatorisk utveckling. VD och två ledande befattningshavare har under året även omfattats av ett rörligt prestationsbaserat ersättningsprogram (för perioden 2021-2025). Målen i detta program är kvantifierbara och avser försäljning och OEM program. Ingen ersättning kopplad till programmet utbetalades under 2025. All utbetalning av rörlig ersättning till ledande befattningshavare samt VD är villkorad av att det fulla beloppet investeras i CTT-aktier vilka ska behållas minst tre år.

## Utfall prestationskriterier

| Namn, befattning  | 1<br>Beskrivning av de kriterier som kopplas till ersättningskomponenten | 2<br>Relativ viktning av prestationskriterierna | 3                     |                                                |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------|
|                   |                                                                          |                                                 | a) Uppnådd prestation | b) Faktiskt utfall av rörlig ersättning (KSEK) |
| Henrik Höjer (VD) | OEM                                                                      | 20 %                                            | 10 %                  | 105                                            |
|                   | Strategisk försäljning                                                   | 50 %                                            | 20 %                  | 210                                            |
|                   | Eftermarknad & innovation                                                | 25 %                                            | 25 %                  | 263                                            |
|                   | Hållbarhet & organisatorisk utveckling                                   | 5 %                                             | 5 %                   | 53                                             |

## JÄMFÖRELSEINFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNINGAR OCH CTTs RESULTAT

### Förändringar i ersättningar och resultat under de fem senaste räkenskapsåren (RR) (KSEK)

| Årlig förändring                                                           | 2021 mot 2020   | 2022 mot 2021    | 2023 mot 2022   | 2024 mot 2023   | 2025 mot 2024   | Utfall för 2025 (2024) |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------------|
| <i>Ersättningar</i>                                                        |                 |                  |                 |                 |                 |                        |
| VD                                                                         | +77 (+2 %)      | +1 185 (+37 %)   | -311 (-7 %)     | +72 (+2 %)      | -99 (-2 %)      | 4 029 (4 128)          |
| <i>Bolagets resultat</i>                                                   |                 |                  |                 |                 |                 |                        |
| Resultat före skatt                                                        | -21 706 (-55 %) | +65 971 (+369 %) | +36 561 (+44 %) | -12 788 (-11 %) | -58 689 (-55 %) | 48 929 (107 618)       |
| <i>Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis för anställda<sup>1)</sup></i> |                 |                  |                 |                 |                 |                        |
| Medelantalet anställda i bolaget                                           | -17             | -4 (-5 %)        | +3 (+4 %)       | +5 (+7 %)       | +2 (+3 %)       | 82 (80)                |
| Genomsnittlig ersättning per anställd                                      | +51 (+10 %)     | +103 (+18 %)     | +34 (+5 %)      | -50 (-7 %)      | -13 (-2 %)      | 677 (690)              |

1) Total ersättning (inklusive grundlön, rörlig ersättning, förmåner, pensioner och avsättning till vinstandelsstiftelse) till samtliga anställda utöver VD dividerat med medelantalet anställda, exklusive VD.

## YTTERLIGARE INFORMATION TILLGÄNGLIG I ÅRSREDOVISNINGEN FÖR 2025 ELLER PÅ CTTs HEMSIDA

CTTs ersättningsriktlinjer, vilka antagits på årsstämman 2022, finns tillgängliga på CTTs hemsida [www.ctt.se](http://www.ctt.se). På bolagets hemsida finns även det revisorsyttrande som behandlar huruvida bolaget har efterlevt de antagna riktlinjerna.

Ytterligare information om CTTs ersättningar under 2025 som inte täcks av denna rapport finns tillgänglig i årsredovisningen för 2025. Informationen återfinns på:

s. 83

Ersättningsutskottets arbete under 2025.

Not 5 på s. 95-96

Sådan information som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554), inklusive detaljerad information om ersättning till de övriga ledande befattningshavare som omfattas av de ersättningsriktlinjer som antagits på årsstämman 2022.

Not 5 på s. 95-96

Ersättning till styrelsen.

---

Stockholm i mars 2026

**CTT Systems AB (publ)**

*Styrelsen*