

Bilaga

AP3 RÖSTNING PÅ BOLAGSSTÄMMOR 2025

Röstning på bolagsstämmor är ett viktigt verktyg för bolagsstyrning och AP3 har som målsättning att rösta på samtliga bolagsstämmor. På [Global röstning](#) på AP3:s webbplats redovisas löpande hur fonden röstat i utländska bolag och nedan finns en övergripande sammanställning av hur fonden röstat på utländska stämmor.

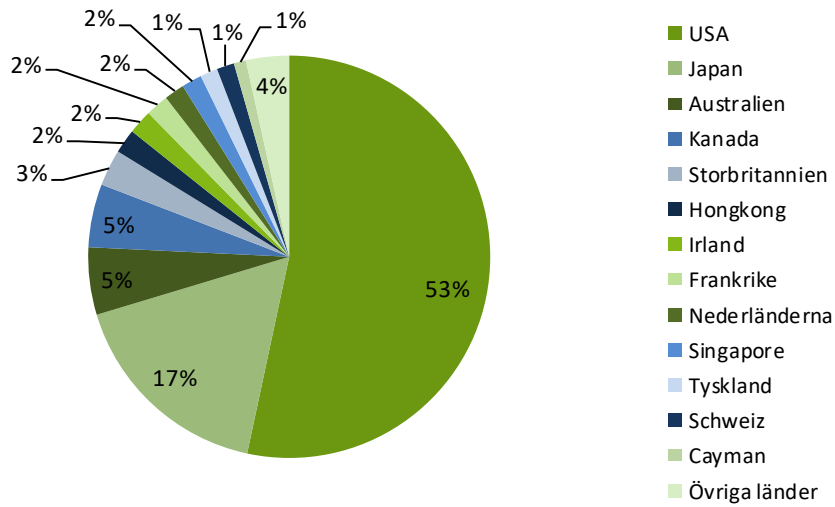
UTLÄNDSKA BOLAGSSTÄMMOR 2025

AP3s investeringar varierar över tid och per den 30 juni 2025 hade fonden investeringar i 1 034 noterade bolag, varav 142 svenska bolag. Under 12-månadersperioden juli 2024 – juni 2025 röstade AP3 på över 11 000 olika förslag på 924 utländska bolagsstämmor, vilket är samtliga utländska portföljbolag.

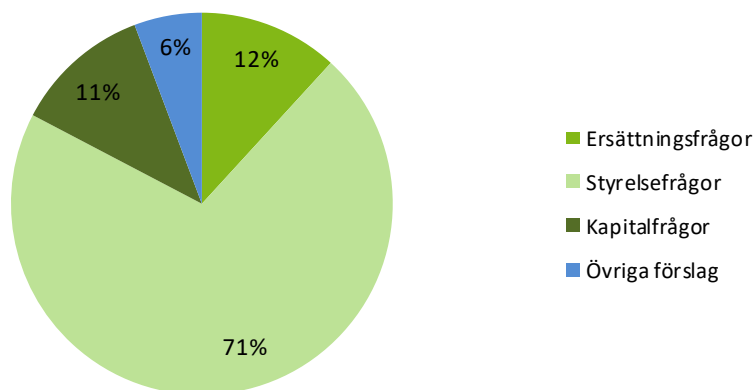
	2025	2024	2023	2022	2021
Antal utländska bolagsstämmor	924	959	1 050	980	1 011
Andel bolag av totalt antal innehav	100 %	100 %	100 %	91 %	70 %
Antal agendapunkter	11 734	12 135	13 379	12 016	13 028
Andel röster för styrelsens förslag	77 %	77 %	71 %	72 %	80 %
Andel röster avstått eller röstat mot styrelsens förslag	23 %	23 %	29 %	28 %	20 %

	2025	2024	2023	2022	2021
Antal förslag från styrelser	11 282	11 570	12 833	11 543	12 672
Antal förslag från aktieägare	452	565	546	473	356
Totalt antal agendapunkter	11 734	12 135	13 379	12 016	13 028
Antal ja-röster	9 179	9 474	9 592	8 851	10 461
Antal nej-röster	2 130	2 572	2 939	2 688	2 311
Antal avstående-röster	425	89	848	477	256
Totalt antal agendapunkter	11 734	12 135	13 379	12 016	13 028
Antal röster för styrelsens rekommendation	9 088	9 381	9 734	8 596	10 501
Antal röster mot styrelsens rekommendation	2 646	2 754	3 645	3 420	2 527
Totalt antal agendapunkter	11 734	12 135	13 379	12 016	13 028
Antal röster i linje med aktieägares förslag	294	359	405	375	185
Antal röster mot aktieägares förslag	158	206	141	98	171
Totalt antal aktieägarförslag	452	565	546	473	356

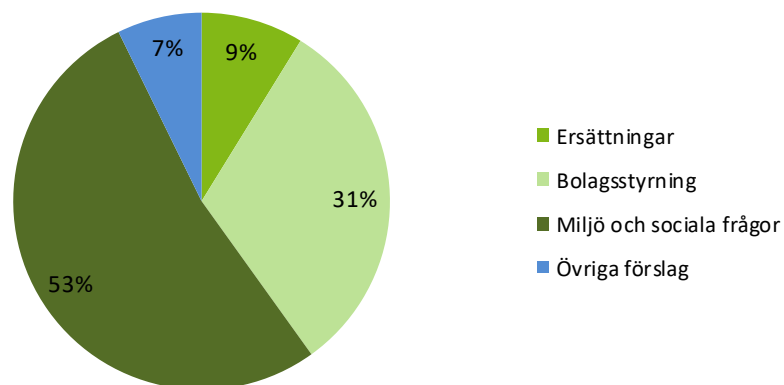
Geografisk fördelning av bolagsstämmor 2024/2025



Fördelning av styrelseförslag 2024/2025



Fördelning av aktieägarförslag 2024/2025



SVENSKA ÅRSSTÄMMOR 2025

I den svenska aktieportföljen hanterar fonden röstningen på bolagsstämmor själva. Nedan finns en övergripande sammanställning av hur fonden röstat på svenska årsstämmor.

	2025	2024	2023	2022	2021
Antal årsstämmor	142	154	170	158	160
Andel bolag av totalt antal innehav	94%	95 %	95 %	86 %	97 %
Antal agendapunkter	4 000	4 300	4 700	4 500	4 500
Antal valberedningar	3	6	5	5	6

AP3 har investeringar i 142 svenska börsbolag. Under 2025 har fonden röstat på 142 årsstämmor, vilket är samtliga portföljbolag som haft stämma under första halvåret. Resterande portföljbolag har årsstämma under andra halvåret och fonden avser att rösta även på dessa årsstämmor.

Möjligheterna till förhandsröstning, elektroniskt eller via poströstning, har ökat under senare år. AP3 använder sig ofta av den möjligheten och i år har fonden förhandsröstat på cirka 90 årsstämmor. AP3 har deltagit själv och röstat på cirka 30 årsstämmor. På 20 årsstämmor har fonden röstat via fullmakt med hjälp av andra institutionella ägare som närvarat på stämmorna. I dessa fall rör det sig oftast om mindre innehav i bolag som inte tillhandahållit möjligheter till förhandsröstning via fullmakt och där AP3 bedömt att det inte funnits några kontroversiella frågor att ta ställning till.

AP3 har deltagit i tre (3) valberedningar; Arise AB, Fasadgruppen Group AB och Fastpartner AB.

SVENSKA ÅRSSTÄMMOR 2025 – DETALJERAD REDOVISNING

Nedan finns en detaljerad redovisning av en del av de förslag som lades fram på svenska bolags årsstämmor och hur AP3 förhöll sig till dessa förslag. I redovisningen nedan är bolagen samlade i kluster beroende på vilken sektor de tillhör.

BANK OCH FINANS

AVANZA BANK HOLDING AB

Avanzas styrelse förslag vinstutdelning om 11,75 kronor per aktie. Förra året gjordes stora förändringar i styrelsens sammansättning men i år lämnades styrelsen oförändrad. Av de nio stämموvalda ledamöterna är fyra kvinnor, vilket innebär en andel på 44 procent. Sven Hagströmer omvaldes till styrelseordförande. Styrelsearvodena höjdes med 3 procent. Valberedningen rekommenderar att varje ledamot ska investera en tredjedel av nettoarvodet i aktier som ska behållas i fem år, även om ledamoten avslutar sitt uppdrag i bolaget. Ledamöterna Sven Hagströmer, Jonas Hagströmer, John Hedberg och Magnus Dybeck avstod från höjningen eftersom de som stora aktieägare inte behöver ytterligare incitament, och för att hålla nere kostnaderna för bolaget.

Avanza har för närvarande flera incitamentsprogram som löper. Styrelsen föreslog ett nytt incitamentsprogram bestående av teckningsoptioner med tre års löptid. Då deltagandet sker på marknadsmässiga villkor och kräver en egen investering av deltagarna är incitamentsprogrammet i övrigt inte förenade med några prestationsvillkor. Varje teckningsoption medför en rätt att teckna en (1) ny aktie i bolaget till en teckningskurs motsvarande 120 procent av kursen vid årsstämman. Den totala utspädningseffekten av det föreslagna programmet uppgår till 0,9 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

BURE EQUITY AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna med 2,75 kronor per aktie. På årsstämman omvaldes samtliga ledamöter och Patrik Tigerschiöld omvaldes till styrelsens ordförande. Av de stämموvalda sex ledamöterna är tre kvinnor vilket motsvarar en andel på 50 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 7 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt prestationsaktieprogram som väsentligen är samma typ av långsiktigt incitamentsprogram som beslutades av årsstämman 2024. Programmet riktar sig till högst 10 medarbetare inklusive Vd. Deltagarna förvärvar aktier för ett belopp som motsvarar 3-12 procent av deltagarens bruttolön beroende på befattning. Bolaget matchar beloppet genom en kontant utbetalning på 125 procent av beloppet, kompenserat för deltagarens marginalskatteskostnad, i form av en engångsutbetalning. Deltagaren använder beloppet för att, under en viss period som fastställs av styrelsen, förvärva och binda upp ytterligare Bure-aktier som via avtal behålls i minst tre år. Därutöver kan deltagarna efter en treårsperiod, beroende på uppfyllelse av särskilda prestationskrav kopplade till Bure-aktiens totalavkastning, erhålla ytterligare prestationsaktier. Styrelsen fastställer min- och maxnivåer för tilldelning av prestationsaktier, vilket kommuniceras i efterhand. Utspädningen kan maximalt uppgå till 0,2 procent av det totala antalet utestående aktier och röster i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

EQT AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 4,30 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Jacob Wallenberg Jr, Vice President of People & Talent på Ramp. Conni Jonsson

omvaldes till styrelseordförande. Av de stämموvalda åtta ledamöterna är tre kvinnor vilket motsvarar en andel på 38 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 9 procent och att arvodet ska betalas i aktier i slutet av mandatperioden, en förhållandevis unik ersättningsmodell för svenska bolag. För två år sedan beslutades två incitamentsprogram, ett aktieprogram och ett optionsprogram som liknar de program som implementerades 2019. På årets stämma lades därmed inga nya förslag om incitamentsprogram.

AB INDUSTRIVÄRDEN

Industrivärdens ordinarie utdelning beslutades till 8,25 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor, en andel på 33 procent. Fredrik Lundberg omvaldes till styrelseordförande. Styrelsearvodena höjdes med 4 procent.

Sedan 2012 har årsstämorna beslutat om långsiktiga aktiesparprogram till bolagets anställda på i allt väsentligt samma villkor. Programmet för 2025 följer samma grundstruktur som det program som antogs av årsstämman 2024. Programmet innebär att de anställda efter tre år erhåller prestationsaktier under förutsättning att den anställde investerat en viss del av sin fasta lön i bolagets aktier och att deltagarna är fortsatt anställda under treårsperioden. Programmet riktas till Vd och högst fyra personer i bolagsledningen, till högst sex nyckelpersoner och till övriga fast anställda, sammanlagt maximalt 20 personer. Förutsatt att totalavkastningen för bolagets aktie under inlåsningsperioden är lika med eller överstiger 10 procent kan samtliga deltagare tilldelas 0,5 prestationsaktier per sparaktie. Utöver detta kan prestationsaktier tilldelas om totalavkastningen under inlåsningsperioden är lika med eller överstiger avkastningen på aktieindexet SIXRX. Ledningen kan då tilldelas 1 prestationsaktie och nyckelpersoner samt anställda kan tilldelas 0,5 prestationsaktier. Om totalavkastningen överstiger SIXRX med 2 procent kan ledningen tilldelas ytterligare 1,5 prestationsaktier och nyckelpersoner tilldelas ytterligare 1 prestationsaktie. Om totalavkastningen överstiger SIXRX med 3 procent kan Vd tilldelas ytterligare 1 prestationsaktie. Totalt kan Vd tilldelas 4 prestationsaktier per sparaktie, ledningen 3 aktier, nyckelpersoner 2 aktier och övriga anställda 1 aktie. Antalet sparaktier är begränsade till högst 10 procent av deltagarens fasta bruttoårslön. Programmet omfattar högst 50 000 aktier, vilket motsvarar 0,03 procent av samtliga aktier i bolaget. Programmet förväntas ha en marginell påverkan på Industrivärdens väsentliga nyckeltal. Syftet med programmet är att uppmuntra personalen till ett ökat aktieäggande och därigenom ytterligare tydliggöra långsiktigt aktieägarvärde. Programmet bedöms öka bolagets möjligheter att behålla och rekrytera kompetent personal, och öka deltagarnas intresse och engagemang för bolagets verksamhet och utveckling. Mot denna bakgrund bedöms programmet ha en positiv inverkan på bolagets fortsatta utveckling och därmed vara till fördel för såväl aktieägare som de anställda i Industrivärden. AP3 röstade ja till förslaget.

INVESTOR AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna med 5,20 kronor per aktie. Gunnar Brock hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Fred Wallenberg, direktör för affärsutveckling och M&A på Piab Group. Jacob Wallenberg omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Investor är fem kvinnor och åtta män, vilket innebär att andelen kvinnor i styrelsen är 63 procent. Årsstämman beslutade höja styrelsearvodena, med 14 procent för ordinarie ledamöter och med 5 procent för ordförande och vice ordförande. Ledamöterna har möjlighet att erhålla hälften av arvodet i form av syntetiska aktier och valberedningen har sedan 2011 rekommenderat ledamöterna att investera i bolagets aktier. Valberedningen föreslog att styrelsen ska anta en policy som innebär att ledamöterna under en femårsperiod ska bygga upp ett eget innehav av aktier i

bolaget till ett marknadsvärde motsvarande minst ett och ett halvt årsarvode före skatt. En bra princip enligt AP3.

Årsstämman beslutade ett program för långsiktig aktierelaterad lön som väsentligen överensstämmer med tidigare års program. Programmet består av en aktiesparplan riktad till samtliga anställda och ett prestationsbaserat aktieprogram riktad till högre befattningshavare i bolaget. Deltagande förutsätter att man investerar i eller tidigare innehar aktier i bolaget. Aktiesparplanen innebär att deltagaren för varje behållen aktie erhåller rätt till två matchningsoptioner som ger rätt att om tre år köpa motsvarande aktier till ett pris av 120 procent av dagens aktiekurs och rätt att köpa en matchningsaktie för 5 procent av aktiekursen. Programmet medför en egen ekonomisk insats och är takbegränsat. Programmet har en fyraårig inlösenperiod vilket innebär att den totala löptiden på programmet är sju år. Ledande befattningshavare, totalt 22 personer, erbjuds dessutom att delta i ett prestationsbaserat aktieprogram som förutsätter att de även deltar i aktiesparplanen, dvs. investerar egna pengar i aktier. Även denna del av programmet har en treårig kvalifikationsperiod och vid uppfyllelse av prestationskriterier har deltagarna rätt att för ett pris motsvarande 50 procent av dagens aktiekurs köpa ett visst antal prestationsaktier. Maximalt antal prestationsaktier bestäms i förväg medan den verkliga tilldelningen bestäms efter tre år. Totala maximala utspädningen från programmen är marginell. Medarbetare inom Patricia Industries, totalt 35 personer, omfattas av ett separat program där deltagarna får en direkt koppling till värdeutvecklingen i bolaget. Programmet har samma struktur som programmet i Investor; det kräver egen investering i Investoraktier, är långsiktigt och prestationsbaserat. Alla program innehåller tydliga prestationskopplingar, är långsiktiga, har tak för tilldelning och förutsätter egen investering av deltagarna. Dessutom är kostnaden för aktieägarna känd och begränsad, vilket sammantaget innebär att de krav som fonden ställer på denna typ av ersättning är uppfyllda.

KINNEVIK AB

I linje med Kinneviks utdelningspolicy föreslog styrelsen ingen ordinarie utdelning för räkenskapsåret 2024. Valberedningen föreslog stora förändringar i styrelsens sammansättning. Styrelseordförande James Anderson och ledamöterna Susanna Campbell, Harald Mix, Cecilia Qvist och Hans Ploos van Amstel lämnade styrelsen i samband med årsstämman. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamöterna Cristina Stenbeck, tidigare styrelseordförande i bolaget, Camilla Giesecke, Chief Operating Officer på Klarna, Henrik Lundin, Vd och Chief Investment Officer för IMAS Foundation, och Rubin Ritter, tidigare Co-CEO på Zalando. Christina Stenbeck utsågs till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor, vilket motsvarar en andel på 43 procent. Valberedningen föreslog oförändrade styrelsearvoden. Kinnevik har sedan 2008 haft aktiebaserade incitamentsprogram, men i år föreslogs inget nytt program.

NORDEA BANK ABP

Bolagsstämman bemyndigade styrelsen att besluta om utdelning av högst 0,94 EUR per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter. Stephen Hester omvaldes som styrelseordförande. Styrelsen har 40 procent andel kvinnliga styrelseledamöter. Styrelsearvodena ligger på en, i ett svenskt perspektiv, ganska hög nivå. Arvodena för ordinarie ledamöter höjdes i år med strax under 3 procent. För ordförande och vice ordförande var justeringarna större, strax under 10 procent respektive strax över 5 procent. När det gäller rörliga ersättningar till ledande befattningshavare förändrade banken för tio år sedan ersättningsmodellen och ledande befattningshavare har numer endast möjlighet att erhålla kontant rörlig ersättning. Det betyder att ersättningsprogrammet inte är en stämmofråga annat än som en del i rådgivande beslut om fastställande av bolagets ersättningsrapport.

På årsstämman lämnade Naturskyddsföreningen i Sverige och Action Aid Danmark ett förslag om att bolagsordningen ska ändras så att bankens affärsverksamhet och investeringsverksamhet anpassas enligt Parisavtalet. AP3 bedömer att bankens strategi redan lever upp till målen i Parisavtalet och fonden valde att inte stödja aktieägarförslaget.

NORDNET AB

Bolagets ordinarie utdelning beslutades till 8,10 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter och Tom Dinkelspiel omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är fyra kvinnor, en andel på 50 procent. Styrelsearvodena för ledamöterna höjdes med 9 procent. För styrelseordförande fördubblades arvodet till ett belopp som motsvarar två gånger arvodet för övriga styrelseledamöter. Förändringen ska ses som en anpassning till andra bolag av liknande storlek och med liknande verksamhet.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram riktat till samtliga cirka 800 anställda. Programmet skiljer sig från Nordnets tidigare teckningsoptionsprogram genom att vara baserat på aktier i stället för teckningsoptioner. Styrelsen anser att fördelar med aktier jämfört med teckningsoptioner är att den förväntade utspädningseffekten av programmet är lägre och att finansieringsbehovet för innehavaren vid positivt utfall i programmet minskar, vilket även bedöms vara till fördel för samtliga aktieägare i Nordnet. Aktierna överläts till deltagarna till ett marknadsmässigt pris. Programmet kan leda till en maximal utspädning om 0,8 procent av det totala antalet aktier. AP3 röstade ja till förslaget.

RATOS AB

Ratos ordinarie utdelning beslutades till 1,35 kronor per aktie. Styrelseledamoten Ulla Litzén hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Gunilla Berg, styrelseledamot i Atrium Ljungberg, Praktikertjänst och Nordion Energi. Per-Olof Söderberg omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor, och om man undantar Vd är andelen kvinnor i styrelsen 50 procent. Årsstämman lämnade styrelsearvodena oförändrade.

Stämman beslutade om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram för Vd och övriga nyckelpersoner, totalt högst 18 personer. Programmet består av konvertibler och teckningsoptioner. Teckningskursen för konvertibeln motsvarar dess nominella belopp och deltagarna betalar dessa kontant. Teckningsoptionerna erbjuds vederlagsfritt till medarbetarna som kommer att erhålla en förmån motsvarande marknadsvärdet på teckningsoptionerna. För att stimulera deltagande i programmet avser Ratos att subventionera en del av kostnaden, innebärande att nettokostnaden för deltagare uppgår till cirka 25 procent av förmånsvärdet. Full nyteckning/konvertering motsvarar en utspädning om 0,5 procent av antalet aktier. AP3 röstade ja till förslaget.

SCANDINAVISKA ENSKILDA BANKEN AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 8,50 kronor per aktie och en extra utdelning om 3,00 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Sven Nyman och Helena Saxon stod till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av ledamöterna Jan Erik Back, tidigare ekonomi- och finansdirektör i banken under åren 2008–2018, och Eva Lindholm, tidigare UBS Wealth Management. Marcus Wallenberg omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens 11 ledamöter är fyra kvinnor och om man exkluderar Vd i beräkningen, vilket är brukligt i dessa sammanhang, är andelen kvinnliga styrelseledamöter 40 procent. För att kunna fortsätta attrahera ledamöter med lämplig bakgrund, erfarenhet och profil till bankens styrelse föreslog valberedningen en större strukturell höjning av styrelsearvodet med drygt 9 procent. Därtill föreslogs en höjning av

kommitteearvodet på 4-6 procent där variationen återspeglar styrelsekommittéernas olika ansvarsområden och olika grader av komplexitet samt relevant roll i styrelsekommittén. Detta innebär en ökning av den totala ersättningen till styrelse och kommittéer med drygt 6 procent jämfört med föregående år.

Styrelsen föreslog tre långfristiga aktieprogram. Resultatandelsprogrammet infördes för 12 år sedan och omfattar alla medarbetare. Anställda har möjlighet att välja mellan tre typer av utbetalningsstruktur. Utbetalning 50 procent kontant direkt och 50 procent i aktier efter 3 år, utbetalning 100 procent i aktier efter 3 år med justerad högre initial tilldelning om 25 procent jämfört med det första alternativet ovan, eller utbetalning 100 procent kontant direkt med justerad lägre initial tilldelning om 25 procent jämfört med det första alternativet ovan. Aktierna förloras normalt sett om anställningen upphör under treårsperioden. Den maximala tilldelningen är begränsad, för anställda i Sverige till 75 000 kronor per anställd och för anställda i andra länder är tilldelningen bestämd i lokala valutor och begränsad till ett belopp som motsvarar 35 000-120 000 kronor beroende på land. Utfallet beror på hur förutbestämda prestationskrav uppfylls, både finansiella och icke-finansiella. Utfallet är villkorat av att förslag till utdelning till aktieägarna för 2026 framställs på årsstämman 2026.

SEB Aktieprogram 2025 för verkställande ledningen och vissa andra ledande befattningshavare och en grupp av andra nyckelpersoner omfattar cirka 1 000 personer. Dessa tilldelas ett individuellt bestämt antal villkorade aktierätter baserat på hur förutbestämda mål på koncern-, enhets- och individnivå enligt SEB:s affärsplan har uppfyllts. För verkställande ledningen ska den initiala tilldelningen inte överstiga 100 procent av den fasta lönen. Mål sätts årligen och är både finansiella och icke-finansiella. För verkställande ledningen övergår äganderätten till 50 procent av aktierätterna efter tre år och 50 procent efter fem år. För övriga deltagare gäller 100 procent leverans efter tre år. Leverans förutsätter att man är anställd under programmets tre första år och att man förvärvar eller äger aktier till ett i förväg bestämt belopp, för verkställande ledningen motsvarande en nettoårslön.

SEB Villkorade Aktieprogram 2025 har inrättats för att efterleva regler som införts inom EU och Sverige. Programmet omfattar cirka 1 000 anställda på nivån under ledande befattningshavare som har samma resultatmål som de som deltar i SEB Aktieprogram 2025. Ägandet av aktierätterna överförs till deltagarna direkt. Ägandet av villkorade aktierätter för deltagare som har en väsentlig påverkan på SEB:s riskprofil överförs proportionellt under en fyraårsperiod i fyra årliga andelar. Ägandet av villkorade aktierätter för andra anställda överförs proportionellt under en treårsperiod i tre årliga andelar. Efter överlåtelsen finns ytterligare en inskränkning av förfoganderätten om ett år, varefter aktierätterna kan konverteras till aktier och överförs till deltagaren. Den förväntade årliga kostnaden för de tre programmen motsvarar 1,4 procent av bankens totala personalkostnader. AP3 är nöjd med hur förslaget har utformats då programmen innehåller en tydlig prestationskoppling, bedömts som långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter att man äger aktier i bolaget. Dessutom är kostnaden för aktieägarna känd och begränsad, vilket sammantaget innebär att de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning är uppfyllda.

På årsstämman presenterades ett antal förslag från aktieägare. Bland annat föreslog Naturskyddsföreningen en revidering av SEB:s övergripande strategi så att den ska vara i linje med Parisavtalet och målet att begränsa den globala uppvärmningen. Samma förslag lades även förra året. AP3 delar bedömningen att det kommer att krävas omfattande investeringar för att klara omställningen, inte minst spelar energibolagen en viktig roll i denna omställningsprocess. SEB har

undertecknat Net Zero Banking Alliance och har därmed åtagit sig att anpassa sina kreditportföljer i enlighet med målet att nå netto-nollutsläpp 2050 eller tidigare. AP3 bedömer därmed att bankens strategi lever upp till målen i Parisavtalet och fonden valde att inte stödja aktieägarförslaget.

STORSKOGEN GROUP AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 0,10 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Annette Brodin Rampe som styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel på 40 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 7 procent.

Styrelsen föreslog två olika incitamentsprogram; ett teckningsoptionsprogram och ett personaloptionsprogram. Teckningsoptionsprogrammet riktas till 57 deltagare där varje teckningsoption medför rätt att om tre år teckna en aktie i bolaget. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna och teckningskursen är satt till 150 procent av den aktuella kursen vid årsstämman. Personaloptionsprogrammet riktas till 23 ledande befattningshavare och andra nyckelanställda i koncernen. Personaloptionerna tilldelas vederlagsfritt och ger deltagarna rätt att om tre år teckna aktier i bolaget till en förutbestämt pris om 150 procent av aktiekursen vid årsstämman. Vid full tilldelning, intjäning och utnyttjande under de två programmen uppstår en utspädningseffekt för befintliga aktieägare om högst 0,5 procent av antalet utestående aktier. AP3 röstade ja till förslaget.

SVENSKA HANDELSBANKEN AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 7,50 kronor per aktie samt en extra utdelning om 7,50 kronor per aktie. Styrelseledamoten Jon Fredrik Baksaas hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Anders Jernhall, vice Vd i Holmen AB. Pär Boman omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är fyra kvinnor motsvarande en andel på 44 procent. Årsstämman beslutade normala justeringar av styrelsearvodena.

Handelsbanken har inget aktierelaterat incitamentsprogram utan har alltsedan 1973 använt sig av ett resultatandelssystem, personalstiftelsen Oktogonen, som en del av samtliga anställdas ersättningar. Personalstiftelsen är inte föremål för stämmobeslut och därmed blir rörliga ersättningar vanligtvis heller inte någon fråga på Handelsbankens årsstämmor.

SWEDBANK AB

Årsstämman beslutade ordinarie vinstutdelning om 21,70 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Rasmus Roos, Vd för Sparbanken Skåne. Göran Persson omvaldes till styrelseordförande. Fem av elva styrelseledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 45 procent. Årsstämman beslutade justera upp styrelsearvodena med drygt 5 procent.

Årsstämman beslutade i likhet med föregående år två parallella program för rörlig ersättning. Ett prestations- och aktiebaserat ersättningsprogram för 2025 bestående av ett generellt program omfattande 17 200 anställda, med uppskjuten rörlig ersättning bestående av aktier och ett individuellt program omfattande 220 anställda med rörlig ersättning i två delar; kontant ersättning och uppskjuten rörlig ersättning bestående av aktier. Det maximala aktiebeloppet är för enskild deltagare anställd i Estland och Lettland begränsat till 1,6 månadslöner, 1,3 månadslöner i Litauen och i övriga länder begränsat till 0,8 månadslöner. Aktierna är låsta i tre år. Den maximala utspädningseffekten uppgår till 0,6 procent av antalet utestående aktier.

Det individuella programmet är konstruerat på väsentligen samma sätt som förra årets program och riktar sig till anställda i befattningar där den individuella prestationen bedöms skapa intäkter och där rörlig ersättning bedöms främja prestationen. Om vissa prestationsmål uppnås under 2025 tilldelas deltagarna i början av 2026 en rörlig ersättning, av vilken en viss andel tilldelas i form av villkorade icke-överlåtbara prestationsrätter. Varje prestationsrätt medför en rätt att vederlagsfritt erhålla en aktie i banken om vissa villkor är uppfyllda vid leveranstidpunkten. I normalfallet erhålls 60 procent av aktierna under 2027 och 40 procent under 2030 efter en fyraårig uppskjutandeperiod. Det maximala bruttoprestationsbeloppet för en enskild deltagare kan inte överstiga 100 procent av den årliga fasta ersättningen. För de deltagare som identifierats som materiella risktagare i banken delas beloppet upp i en förskottsbetalning på 60 procent och en uppskjuten tilldelning på 40 procent. Därefter sker en uppdelning i lika delar kontanter och aktieprestationsbelopp. För de som inte är materiella risktagare tilldelas bruttoprestationsbeloppet vanligtvis kontant. Utspädningseffekten från denna del av programmet är marginell. AP3 röstade för förslaget till aktierelaterad ersättning då programmet innehåller en prestationskoppling, är långsiktigt och har ett tak för tilldelning. Däremot finns inget krav på egen investering av deltagarna, men detta uppvägs av att en del av den rörliga ersättningen hålls inne en längre tid och omvandlas till aktier. På årsstämman lades två aktieägarförslag med koppling till BankID. AP3 bedömer att banken svarat på dessa förslag och röstade nej till förslagen.

FASTIGHETER

ATRIUM LJUNGBERG AB

Årsstämman beslutade en utdelning om 3,60 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex ledamöter. Johan Ljungberg omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor, motsvarande en andel på 33 procent. Årsstämman beslutade normala justeringar av styrelsearvodena. Ett lånesubventionsprogram för bolagsledningen beslutades av årsstämman 2018 och förlängdes ytterligare fem år vid stämman 2023. Programmet avser räntekompensation för lån upptagna i syfte att förvärva aktier i Atrium Ljungberg.

CASTELLUM AB

Årsstämman beslutade en utdelning om 2,48 kronor per aktie. Styrelseordförande Per Berggren hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Stefan Ränk, Vd och koncernchef för Einar Mattsson AB. Vice ordförande Louise Richnau valdes till ny styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är tre kvinnor motsvarande en andel på 50 procent. Styrelsearvodena för ordinarie ledamöter justerades upp med 4 procent och för ordförande med 17 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt prestationsaktieprogram riktat till Vd, medlemmar av koncernledningen och nyckelpersoner, totalt 38 personer. Deltagarna gör en egen investering i aktier i Castellum som för Vd motsvarar två bruttomånadslöner, för övriga medlemmar i koncernledningen krävs en investering motsvarande en bruttomånadslön och för nyckelpersoner en halv bruttomånadslön. För varje investeringsaktie kan deltagarna om tre år erhålla ett antal prestationsaktier beroende på hur ett antal prestationsmål uppfylls. Målen är kopplade till totalavkastning på Castellumaktien i absoluta tal och totalavkastning på Castellumaktien i jämförelse med CRERX (Carnegie Real Estate Return Index). Dessutom har man i år infört ett klimatområde för att minska utsläppet av växthusgaser, vilket AP3 tycker är mycket bra. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Vd kan tilldelas prestationsaktier till ett underliggande värde motsvarande maximalt sju och en halv bruttomånadslöner. Övriga medlemmar i koncernledningen kan tilldelas prestationsaktier till ett underliggande värde motsvarande sex bruttomånadslöner och

för nyckelanställda är motsvarande belopp tre bruttomånadslöner. Programmet medför ingen ökning av antalet aktier i bolaget och följaktligen kommer ingen utspädning att uppstå för befintliga aktieägare. AP3 röstade ja till förslaget.

CIBUS NORDIC REAL ESTATE AB

Årsstämman beslutade utdelning om 0,90 EUR per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Stina Lindh Hök, tidigare Vd för Nyfosa. Styrelseledamoten Stefan Gattberg utsågs till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är tre kvinnor, motsvarande en andel på 40 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett optionsprogram som ger medarbetare rätt att förvärva teckningsoptioner till ett marknadsmässigt pris. Bolagets Vd har rätt att förvärva upp till 75 000 teckningsoptioner, övriga medlemmar i bolagsledningen har rätt att förvärva 30 000-56 250 teckningsoptioner per person beroende på befattning och övriga anställda har rätt att förvärva 7 500-15 000 teckningsoptioner per person. Varje teckningsoption berättigar till att om tre år teckna en (1) stamaktie till en teckningskurs om 110 procent av den vid stämman aktuella kursen. Inte särskilt utmanande kursutveckling men det krävs ändå en viss uppgång i aktiekursen för att optionerna ska vara lönsamma. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,5 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

DIÖS FASTIGHETER AB

Årsstämman beslutade en utdelning om 2,20 kronor per aktie. Styrelseordförande Bob Persson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade utse styrelseledamoten P-G Persson till ny ordförande och Björn Rentzhog valdes till ny ledamot och vice ordförande. Av styrelsens fem ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel på 40 procent. Årsstämman beslutade höja styrelsearvodena med 5 procent. Bolagets ledande befattningshavare kan inom ramen för incitamentsprogram erhålla rörlig kontantersättning. Den fastställs för varje verksamhetsår och utfallet beror på i vilken utsträckning i förväg uppställda mål har uppnåtts. Den rörliga ersättningen är begränsad till maximalt fyra månadslöner. För en andel av nettoutfallet av rörlig kontantersättning uppmannas ledande befattningshavare att investera i Diös-aktier. Inga aktierelaterade ersättningar finns i bolaget.

FABEGE AB

Årsstämman beslutade en utdelning om 2,00 kronor per aktie. Styrelseledamoten Märtha Josefsson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Tomas Eriksson, som under senaste 20 åren innehaft ledande uppdrag inom Länsförsäkringsgruppen. Jan Litborn omvaldes till styrelseordförande. Två av sju styrelseledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 29 procent. Den kompetensprofil som söks där det finns färre kvinnliga kandidater och att en kvinna avböjt omval är förklaringen till att andelen kvinnor minskat. Valberedningen strävar dock efter att Kollegiets mål om en andel av minst cirka 40 procent av det minst företrädda könet åter uppnås framöver. Styrelsearvodena justerades upp med knappt 6 procent.

Ledande befattningshavare har möjlighet till rörlig ersättning som får uppgå till max nio månadslöner motsvarande högst 75 procent av den fasta årliga kontantlönen. Bolaget har en vinstandelsstiftelse som omfattar samtliga anställda, vilket AP3 anser vara en bra ersättningsmodell. Avsättningen till stiftelsen baseras på uppnådd avkastning på eget kapital och är maximerad till två basbelopp per år och anställd.

FASADGRUPPEN AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska utgå för verksamhetsåret 2024. Styrelseordförande Ulrika Dellby stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Mikael Matts, tidigare Vd för Nimlas Group. Mikael Karlsson, som tidigare varit både Vd och styrelseledamot i bolaget, utsågs till ny styrelseordförande. Två av styrelsens sju ledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 29 procent. Valberedningen, där AP3 deltagit, är tydlig med att man eftersträvar en jämn könsfördelning i styrelsen och kommer att verka för att öka andelen kvinnor i styrelsen. Styrelsearvodena lämnades oförändrade.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för Vd, medlemmar i koncernledningen och andra nyckelpersoner i koncernen, totalt 120 anställda i bolaget. Deltagarna erbjuds att till marknadspris förvärva teckningsoptioner i bolaget. Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att om tre år teckna en ny aktie i bolaget till en teckningskurs som uppgår till 125 procent av aktiekursen vid årsstämman. Om samtliga 545 000 teckningsoptioner utnyttjas för teckning av 500 000 nya aktier i bolaget uppstår en utspädningseffekt om en (1) procent. AP3 röstade ja till förslaget.

FASTIGHETS AB BALDER

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag ingen utdelning. Årsstämman beslutade nyval av Carina Edblad, Vd på Thomas Betong AB och har även haft många ledande befattningar inom Skanskakoncernen. Sten Dunér omvaldes till ordförande för bolaget. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor, motsvarande en andel på 33 procent. Styrelsearvodena höjdes med 50 procent. Det är en betydligt större höjning än normalt men då bör man beakta att arvoden ligger på en förhållandevis låg nivå. Bolaget har inga långsiktiga aktierelaterade ersättningsprogram för ledande befattningshavare. Vd Erik Sehlin har en ovanligt låg totalersättning för sitt uppdrag, men då bör man beakta att han är huvudägare i bolaget.

FASTIGHETSBOLAGET EMILSHUS AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska utgå för stamaktier och utdelning med 2,00 kronor per preferensaktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Johan Ericsson omvaldes till styrelseordförande. Två av styrelsens sex ledamöter är kvinnor och om man undantar Vd är andelen kvinnliga styrelseledamöter 40 procent. Styrelsearvodena för ordinarie ledamöter höjdes med 12 procent, men arvodet för ordförande lämnades oförändrat.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram för anställda i bolaget, totalt 21 personer. Programmet består av teckningsoptioner som medför att deltagarna om tre år får teckna aktier. Deltagarna får förvärva teckningsoptioner till ett garanterat belopp motsvarande högst 150 procent av respektive deltagares månadslön. Bolaget kommer genom kontant bonus subventionera del av premien för deltagarna i programmet. AP3 röstade ja till förslaget.

FASTPARTNER AB

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag lämna utdelning om 1,10 kronor per stamaktie av serie A och 5,00 kronor per stamaktie av serie D. Valberedningen, där AP3 deltagit, föreslog nyval av styrelseledamoten Carina Åkerström, tidigare Vd i Handelsbanken. Peter Carlsson omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är fyra kvinnor och om man exkluderar Vd i beräkningen, vilket är brukligt i dessa sammanhang, är andelen kvinnliga styrelseledamöter 80 procent. Det betyder att Fastpartner är det börsbolag som har högst andel kvinnliga styrelseledamöter. Styrelsearvodena justerades upp med 5 procent. Bolaget har inga rörliga

ersättningar eller långsiktiga aktierelaterade ersättningsprogram. Vd Sven-Olof Johansson har en ovanligt låg totalsättning för sitt uppdrag, men då bör man beakta att han är huvudägare i bolaget.

HUFVUDSTADEN AB

Årsstämman fastställde styrelsens förslag till utdelning om 2,80 kronor per aktie. Bolaget har ingen valberedning utan huvudägaren, Lundbergsfären, lämnar förslag till årsstämman avseende styrelsesammansättning. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Fredrik Lundberg till ordförande. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor och om man räknar bort Vd är andelen kvinnliga ledamöter 38 procent. Årsstämman beslutade mindre justeringar av styrelsearvoden. Arvodena är förhållandevis återhållsamma, vilket de normalt sett är i Lundbergkontrollerade bolag. Enligt riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare kan bonus till Vd och övriga ledande befattningshavare utgå med maximalt tre månadslöner.

INTEA FASTIGHETER AB

Årsstämman beslutade utdelning om 0,50 kronor per stamaktie av serie A och serie B samt 2,00 kronor per stamaktie av serie D. Styrelseledamöterna Kristina Alvendal och Peter Ragnarsson lämnade styrelsen i samband med årsstämman. Årsstämman beslutade nyval av Carina Åkerström, tidigare Vd för Handelsbanken, och Jörgen Eriksson, med en gedigen erfarenhet inom fastighetsbranschen, bland annat från sin roll som Vd på Catena. Caesar Åfors omvaldes till styrelseordförande. Av de av årsstämman valda ledamöterna är två kvinnor och sex män, en kvinnoandel på 25 procent. Årsstämman beslutade höjt styrelsearvode för ordförande med 20 procent men lämnade arvodet för övriga ledamöter oförändrade.

Ledande befattningshavare har möjlighet till rörlig ersättning som ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Kriterierna kan också vara individualiserade, kvantifierade eller kvalificerade mål. Kriterierna ska utformas för att bidra till bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, till exempel genom att vara tydligt förankrade i affärsstrategin eller genom att främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling. Eventuell rörlig kontanterersättning får under ett och samma räkenskapsår uppgå till högst 30 procent av den fasta årslönen. Bolaget har inga utestående aktiebaserade incitamentsprogram.

JM AB

Årsstämman fastställde styrelsens förslag till utdelning om 3,25 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Fredrik Persson till styrelseordförande. Av de av årsstämman valda ledamöterna är tre kvinnor och fyra män, en kvinnoandel på 43 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med drygt 3 procent. Valberedningen rekommenderar styrelsen att anta en policy som innebär att de stämموvalda styrelseledamöterna, under en femårsperiod, förväntas bygga upp ett eget innehav i aktier till ett marknadsvärde som motsvarar minst ett årsarvode före skatt. En bra princip enligt AP3.

Bolaget har under en tid erbjudit samtliga anställda i Sverige inklusive koncernledningen möjlighet att teckna personalkonvertibler. Efter 2020 har inget erbjudande om att teckna konvertibler lämnats. Konverteringsperioden för 2020 års program löpte ut i maj 2024. Styrelsen har beslutat att inte bjuda in till nytt program de närmaste åren.

K-FAST HOLDING AB

Årsstämman beslutade ingen utdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga

styrelseledamöter och omval av Erik Sehlin till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är en kvinna och om man räknar bort Vd är andelen kvinnliga ledamöter 20 procent. Styrelsesammansättningen uppfyller därmed inte Kodens krav på en jämn könsfördelning i styrelsen och framtida valberedningar bör arbeta för att öka andelen kvinnor i styrelsen. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden. Bolaget tillämpar endast fast kontant ersättning till ledningen och det finns inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

NIVIKA FASTIGHETER AB

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag utdelning om 0,64 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Benny Holmgren och Thomas Lindster hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Knut Rost med omfattande erfarenhet från fastighetsbranschen, bland annat genom ledande befattningar inom Castellum AB och ICA Fastigheter. Elisabeth Norman omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är två kvinnor, vilket innebär en andel på 29 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden. Bolaget tillämpar endast kontant ersättning till ledningen och det finns inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

NP3 FASTIGHETER AB

Årsstämman beslutade utdelning om 5,20 kronor per stamaktie och 2,00 kronor per preferensaktie. Inga förändringar i styrelsens sammansättning i år och Nils Styf återvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är två kvinnor, vilket innebär en andel på 40 procent. Styrelsearvodena höjdes med 7 procent.

Styrelsen föreslog inrättande av ett teckningsoptionsprogram som ger innehavaren rätt att efter stämman teckna en ny stamaktie i bolaget. Teckningskursen ska utgöras av stamaktiens genomsnittskurs vid tidpunkten för emissionen av teckningsoptionerna med upp- eller nedräkning beroende på alla noterade fastighetsbolags genomsnittliga utveckling, beräknat enligt Carnegies fastighetsindex (CREX), under en treårsperiod. Varje anställd erbjuds att förvärva teckningsoptioner till ett belopp som motsvarar högst en tolfedel av medarbetarens årslön före inkomstskatt och de betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna. Förutsatt att det är en av de tre första gångerna som den anställde deltar i programmet och dennes årslön inte överstiger 500 000 kronor, ska den anställde erhålla en premiesubvention i form av extra lön. Förslaget är långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering av deltagarna då de betalar en marknadsmässig premie för optionerna. Visserligen erhåller vissa anställda en premiesubvention i form av extra lön men programmet är ändå inte helt gratis. Årets förslag uppfyller därmed de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning och röstade ja till förslaget.

NYFOSA AB

Årsstämman beslutade utdelning om 2,80 kronor per aktie. Styrelseledamöten Jens Engwall hade avböjt omval. David Mindus återvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 50 procent. Styrelsearvodena höjdes med 4 procent.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram bestående av teckningsoptioner riktade till Vd, koncernledning och övriga anställda i bolaget, totalt högst 70 personer. Teckningsoptionernas löptid är tre år och teckningskursen är kopplad till Nyfosas framtida aktiekursutveckling och den genomsnittliga kursutvecklingen för de noterade fastighetsbolagen enligt ett fastighetsindex, innebärande att teckningsoptionerna blir värdefulla om Nyfosa har en kursutveckling som är bättre än genomsnittet för de noterade fastighetsbolagen under löptiden. Deltagarna betalar en marknadsmässig premie för optionerna. Bolaget kommer genom kontant bonus subventionera en

del av deltagarens premie. Bonusen motsvarar det belopp som deltagaren väljer att investera i incitamentsprogrammet. Ingen kompensation lämnas dock för deltagarens skattekostnad, vilket i praktiken innebär att bolaget genom den kontanta bonusen lämnar ett kostnadstäckningsbidrag som efter erlagd skatt motsvarar 50 procent av deltagarens förvärvskostnad. Utspädningen kan uppgå till maximalt 0,4 procent av det totala antalet aktier. Programmet uppfyller de villkor som fonden ställer på denna typ av ersättningar och AP3 röstade ja till förslaget.

PANDOX AB

Årsstämman beslutade utdelning om 4,25 kronor per aktie. Styrelseledamoten Ann-Sofi Danielsson stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade omval av övriga styrelseledamöter. Christian Ringnes omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Pandox är två kvinnor och fyra män, vilket innebär en andel på 33 procent. Styrelsearvodena höjdes med 4 procent.

Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kan den kortsiktiga rörliga ersättningen uppgå till maximalt sex månadslöner och för övriga ledande befattningshavare till maximalt fyra månadslöner. Bolaget har tidigare haft aktiebaserade incitamentsprogram för ledande befattningshavare, men har inte detta för närvarande.

PLATZER FASTIGHETER HOLDING AB

Årsstämman beslutade utdelning om 2,10 kronor per aktie. Ulrika Danielsson, bland annat styrelseledamot i Pandox, Infranord och Nyfosa, valdes till ny styrelseledamot. Av de sju ledamöterna är två kvinnor och fem män, vilket innebär att andelen kvinnor är 29 procent. Styrelsearvodena höjdes med 4 procent för ordinarie ledamöter. För styrelseordförande var ökningen 17 procent, högre än normalt men bör ses som en nivåanpassning till bolag av liknande storlek och med liknande verksamhet.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram i form av köpoptioner. Programmet är ett treårigt program och omfattar högst tio personer. Programmet innebär att ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner inom Platzer erbjuds att förvärva köpoptioner till marknadsvärde. För att uppmuntra deltagande i incitamentsprogrammet kommer deltagarna erhålla en bonus i form av ett bruttolönetillägg motsvarande 100 procent av erlagd premie för köpoptionerna. Bonusen ska återbetalas om deltagarens anställning i koncernen upphör inom två år från förvärvet av köpoptionerna. Varje köpoption berättigar optionsinnehavaren till förvärv av en B-aktie till ett pris motsvarande 120 procent av aktiekursen vid årsstämman. Programmet resulterar inte i någon utspädning för befintliga aktieägare. AP3 röstade ja till förslaget.

PRISMA PROPERTIES AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska utgå för 2024. Årsstämman beslutade utöka styrelsen med en ledamot och valde Pontus Enquist, verksam som advokat och delägare i Roschier Advokatbyrå AB, till ny ledamot. Simon de Château omvaldes till styrelseordförande. Av de sex ledamöterna är tre kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnor är 50 procent. Styrelsearvodena lämnades oförändrade. Styrelsens ordförande Simon de Château och styrelseledamot Jacob Annehed har avböjt arvoden för styrelse- och utskottsarbete.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram i form av teckningsoptioner. Programmet är ett treårigt program och omfattar högst 18 personer, inklusive Vd och verkställande ledning. Programmet innebär att deltagarna erbjuds att förvärva teckningsoptioner till marknadsvärde. Varje

option berättigar till förvärv av aktier till ett pris motsvarande 120 procent av aktiekursen vid årsstämman. Programmet innebär en maximal utspädningseffekt om 1,5 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

AB SAGAX

Årsstämman beslutade utdelning motsvarande 3,50 kronor per stamaktie och 2,00 kronor per preferensaktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga sex styrelseledamöter och omval av Staffan Salén till styrelseordförande. Av de fem ledamöter som inte är anställda i bolaget är endast en kvinna, vilket innebär att andelen kvinnliga ledamöter ligger klart under det mål som uppställts av Kollegiet för svensk bolagsstyrning. Det räcker dock med att man byter ut en av de stämموvalda manliga ledamöterna mot en kvinna så når man målet om 40 procent kvinnor i styrelsen. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 10 procent.

På samma sätt som tidigare år beslutades ett incitamentsprogram som innebär att bolaget ska emittera och överlåta teckningsoptioner till personer som är eller blir anställda i bolaget eller dess dotterbolag. Teckningsoptionerna ger innehavaren rätt att efter stämman teckna en ny stamaktie i bolaget. Teckningskursen är satt till genomsnittskursen vid tidpunkten för emissionen av optionerna med upp- eller nedräkning beroende på alla noterade fastighetsbolags genomsnittliga utveckling, beräknat enligt Total Return Real Estate Index (TRREX) under en treårsperiod. Varje anställd erbjuds att förvärva teckningsoptioner till ett belopp som motsvarar högst en tolfedel av medarbetarens årslön före inkomstskatt och de betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna. Förutsatt att det är en av de tre första gångerna som den anställde deltar i programmet och dennes årslön inte överstiger 600 000 kronor, ska den anställde erhålla en premiesubvention i form av extra lön. Förslaget är långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering av deltagarna då de betalar en marknadsmässig premie för optionerna. Visserligen erhåller vissa anställda en premiesubvention i form av extra lön men programmet är ändå inte helt gratis. Årets förslag uppfyller därmed de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning och röstade ja till förslaget.

WALLENSTAM AB

Årsstämman beslutade utdelning om 0,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Karl Engelbrektson, med erfarenhet som Sveriges arméchef och som Sveriges företrädare i EU och Nato. Lars-Åke Bokenberger omvaldes till styrelseordförande. Tre av styrelsens sex ledamöter är kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnliga ledamöter är 50 procent. Årsstämman beslutade justera upp styrelsearvodena med 5 procent. Dessutom beslutades liksom tidigare att det ska utgå ett extra arvode om en (1) miljon kronor till ordförande för att bistå bolagsledningen under året. Det extra arvodet sticker ut i förhållande till vad som är normalt i liknande bolag. Rebecka Wallenstam är anställd i bolaget och är därmed inte berättigad till styrelsearvode. För två år sedan beslutades ett optionsprogram som omfattar samtliga anställda inklusive koncernledningen. Programmet baseras på syntetiska optioner med en fyraårig löptid och styrelsen lämnade inget nytt förslag på årets stämma.

WIHLBORGS FASTIGHETER AB

Årsstämman beslutade utdelning om 3,20 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Anders Jarl omvaldes till styrelseordförande. Tre av styrelsens sju ledamöter är kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnliga ledamöter är 43 procent. Årsstämman beslutade höja styrelsearvodena med 5 procent.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska eventuell ersättning utöver den fasta lönen vara maximerad till hälften av den fasta ersättningen och utges i kontanter. Ledningen har för närvarande ingen rörlig ersättning och bolaget har inte tillämpat något aktierelaterat incitamentsprogram. Däremot görs avsättningar till bolagets vinstandelsstiftelse.

ENERGI

CTEK AB

Årsstämman beslutade ingen utdelning i år. Styrelseledamoten Pernilla Valfridsson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Lisa Ekelund, CFO på SAAB Surveillance. Johan Menckel omvaldes till styrelseordförande. Styrelsen är sammansatt av två kvinnor och fyra män, vilket innebär att andelen kvinnor i styrelsen uppgår till 33 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodet med 4 procent. För två år sedan beslutades ett långsiktigt incitamentsprogram för ledningsgruppen i bolaget, men i år lades inget sådant förslag.

KRAFTFÖRSÖRJNING

ARISE AB

AP3 är en av de större aktieägarna i bolaget och har också deltagit i valberedningens arbete. Årsstämman beslutade utdelning om 1,25 kronor per aktie. Styrelseledamoten Eva Vitell lämnade styrelsen under året till följd av att hon tillträdde en ny operativ tjänst. Årsstämman beslutade nyval av Erik Rune, Vd för storägaren Claesson & Anderzén, och Mia Bodin, medgrundare av Bodecker Partners med över 20 års erfarenhet av energimarknader. Joachim Gahm omvaldes till styrelseordförande. Styrelsens sammansättning med en kvinna och fem män innebär en kvinnoandel på 17 procent, vilket är lägre än Kollegiets rekommendation och valberedningen ska verka för att öka andelen kvinnor i styrelsen under året. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena. Vid en extrastämma i december 2022 beslutades ett teckningsoptionsprogram för Vd, ledning och övriga anställda i bolaget, totalt sett 23 personer. Något nytt förslag lades inte på årets stämma.

INDUSTRIVAROR OCH TJÄNSTER

ABB AB

Bolaget lämnade utdelning om 0,90 CHF per aktie. Styrelseledamoten Lars Förberg stod inte till förfogande för omval. Årsstämman valde Claudia Nemat, idag bland annat styrelseledamot i Deutsche Telecom, till ny styrelseledamot. Peter Voser omvaldes till styrelseordförande. Fyra kvinnliga ledamöter av totalt tio ledamöter innebär att andelen kvinnor i styrelsen ökar från 30 till 40 procent.

ABB har sin hemvist i Schweiz och följer inte samma lagstiftning som bolag noterade på Stockholmsbörsen. Tilldelning av aktier eller optioner i incitamentsprogram beslutas normalt sett inte av årsstämman utan av en ersättningskommitté. Gällande ersättningar till styrelse och ledning föreslår styrelsen maximala sammanlagda nivåer som aktieägarna föreslås godkänna. För ett par år sedan var aktieägarnas dom över bolagets ersättningsstruktur ganska hård och stödet för ersättningsrapporten har varierat mellan 60 och 85 procent av rösterna. AP3 har tidigare röstat nej till ersättningsrapporten, främst på grund av bristande transparens. Bolaget har under senare år arbetat på att förändra sitt ersättningssystem och transparensen har blivit bättre, framför allt när det gäller de långsiktiga aktierelaterade programmen. Bolaget har minskat den målsatta ersättningen för

Vd samtidigt som man ökat den fasta lönen och sänkt de rörliga komponenterna. Transparensen i ersättningssystemet bedöms numera vara acceptabel och den kvarvarande kritiken mot ersättningssystemet är nu endast den bristande stringensen på tröskelnivå inom LTIP, dvs. den nedre gränsen för när rörlig ersättning inte betalas ut. AP3 röstade ja till att godkänna ersättningsrapporten.

AFRY AB

Årsstämman beslutade utdelning om 6,00 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Tuula Teeri och Henrik Ehrnrooth hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av ledamöterna Viveka Beckeman, Vd för Skogsindustrierna, och Jan Berntsson, tidigare Vd för Deloitte Sverige. Tom Erixon omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är fyra kvinnor, vilket motsvarar en andel på 50 procent. Valberedningen föreslog höjda styrelsearvoden med 5 procent. I tillägg föreslogs att styrelseledamöter som är bosatta utanför Norden ska erhålla ytterligare en ersättning på 30 000 kronor vardera per möte, vilket motiveras av den ytterligare tid som resor medför för dessa styrelseledamöter.

Styrelsen föreslog ett nytt prestationsbaserat långsiktigt kontantprogram för koncernledning och andra nyckelpersoner, totalt högst 125 personer. För att skapa tydlighet och förutsägbarhet för deltagarna samt ytterligare sammanlänka deltagarnas och aktieägarnas intressen fokuserar incitamentsprogrammet på två strategiskt viktiga finansiella prestationsvillkor, tillväxt och EBITA-marginal. Programmet är kontantbaserat men för att öka deltagarnas aktieäggande i AFRY, och på så sätt sammanlänka deras intressen med aktieägarnas, är det ett krav att deltagarna ska återinvestera hälften av utfallet i programmet i AFRY-aktier som deltagarna sen ska behålla under minst tre år. AP3 röstade ja till förslaget.

ALFA LAVAL AB

Årsstämman beslutade utdelning om 8,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamöten Annica Bresky, tidigare Vd för Stora Enso. Dennis Jönsson omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens tio ledamöter är fyra kvinnor, vilket motsvarar en andel på 40 procent. Valberedningen föreslog höjda styrelsearvoden med 7 procent. Enligt bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare tillämpar bolaget kortsiktiga och långsiktiga incitamentsprogram. Dessa program är dock kontantbaserade och bolaget har inte några aktierelaterade incitamentsprogram.

ALIMAK GROUP AB

Årsstämman beslutade utdelning om 3,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamöten Annette Rinck, Vd för Leica Microsystems. Johan Hjertonsson omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är fyra kvinnor, vilket motsvarar en andel på 50 procent. Valberedningen föreslog höjda styrelsearvoden med 9 procent.

Styrelsen föreslog ett köptionsprogram riktat till den verkställande direktören, medlemmar i koncernledningen, ledningsgrupperna i divisionerna och vissa medarbetare på koncernfunktionerna, totalt maximalt 65 deltagare. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna, men bolaget kommer att stödja och kompensera deltagarna för en del av priset de betalar för att förvärva optionerna. Varje deltagare kommer erhålla en löneutbetalning som före skatt motsvarar 50 procent av köpeskillingen för köptionerna. Optionerna löper över maximalt fyra år. Programmet omfattar maximalt 1 075 000 aktier, motsvarande 1,0 procent av totala antalet aktier, men

programmet medför ingen utspädning för befintliga aktieägare eftersom det är baserat på köpoptioner avseende redan utgivna aktier i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

ALLEIMA AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 2,30 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter. Andreas Nordbrandt omvaldes till styrelsens ordförande. Två av sju ledamöter är kvinnor, och om man exkluderar Vd är andelen kvinnor i styrelsen 33 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 4 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram som omfattar 30 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i koncernen. Deltagarna investerar egna pengar i bolagets aktier och för varje förvärvad investeringsaktie kan deltagarna efter tre år komma att tilldelas prestationsaktier under förutsättning att vissa prestationsmål uppnås. Målen är kopplade till justerad vinst per aktie och reduktion av koldioxidutsläpp. Det finns fastställda nivåer för min- och maxtilldelning av aktier. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,2 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

AQ GROUP AB

Årsstämman fastställde enligt styrelsens förslag utdelningen till 1,60 kronor per aktie. Styrelseledamoten Kristina Willgård hade meddelat valberedningen att hon avböjer omval. Årsstämman beslutade nyval av Åsa Landén Ericsson, Vd och koncernchef för CAG Group AB. Claes Mellgren omvaldes till styrelseordförande. Styrelsen består av två kvinnor och fyra män vilket innebär att andelen kvinnor i styrelsen är 33 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 6 procent. Bolaget har inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram och något förslag lades inte heller på årets stämma.

ASSA ABLOY AB

Årsstämman fastställde utdelningen till 5,90 kronor per aktie. Styrelseledamoten Joakim Weidemanis lämnade under våren styrelsen på egen begäran, då han tillträder som ny Vd för ett irländskt byggnadssäkerhetskonglomerat. Årsstämman beslutade omval av övriga styrelseledamöter. Johan Hjertonsson omvaldes till styrelseordförande och Carl Douglas omvaldes till vice ordförande. Styrelsen består av fyra kvinnor och tre män vilket innebär att andelen kvinnor i styrelsen är 57 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 12 procent, vilket är högre än normalt.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram baseras på samma principer som förra årets program. Det långsiktiga incitamentsprogrammet omfattar cirka 225 ledande befattningshavare och nyckelpersoner som erbjuds att för lägst 5 procent och högst 10 procent av sin fasta grundlön förvärva aktier till marknadspris. För Vd och koncernledningen går gränsen vid 15 procent. Givet att man efter tre år fortfarande är anställd i bolaget ger investeringen möjlighet till gratis tilldelning av prestationsaktier. Givet maximal privat investering, att man fortfarande är anställd och har kvar aktierna efter tre år samt att prestationsvillkoren är uppfyllda, kan programmet maximalt komma att uppgå till ett belopp motsvarande 90 procent av den årliga grundlönen för Vd, 75 procent för övriga koncernledningen och 40 procent för övriga deltagare. Utspädningen är väldigt marginell, 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier och röster i bolaget. AP3 ställde sig positiv till styrelsens förslag med motiveringen att programmet innehåller en tydlig prestationskoppling, är tillräckligt långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering av deltagarna. Kostnaden för aktieägarna känd och begränsad.

ATLAS COPCO AB

Stämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag om en utdelning uppgående till 3,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Hans Stråberg omvaldes till styrelseordförande. Styrelsen består av nio ledamöter och av de ledamöter som inte är anställda i Atlas Copco är fyra kvinnor och fyra män, vilket innebär att andelen kvinnor är 50 procent. Styrelsearvodena höjdes med 15 procent, vilket är betydligt mer än normalt. Dessutom infördes extra mötesarvoden för fysisk närvaro vid styrelsemöte i Sverige för ledamöter bosatta i Europa, men utanför Norden, med 2 000 EUR och för ledamöter bosatta utanför Europa med 4 000 USD. Ledamöterna har möjlighet att välja mellan att erhålla 50 procent av styrelsearvodet i form av syntetiska aktier och resterande del kontant eller att erhålla hela arvodet kontant. Med anledning av valberedningens förslag om höjt styrelsearvode, rekommenderar valberedningen styrelsen att uppdatera kravet på en styrelseledamots förväntade innehav av Atlas Copco-aktier. Valberedningen rekommenderar styrelsen att anta en riktlinje enligt vilken en styrelseledamot förväntas inneha, eller bygga upp under en femårsperiod, en samlad exponering mot Atlas Copco motsvarande minst ett och halvt årsarvode före skatt, exklusive arvode för utskottsarbete.

Styrelsen föreslog en personaloptionsplan riktad till högst 500 nyckelpersoner enligt samma principer som tidigare år. Tilldelningen av optioner är prestationsrelaterad och beror på hur koncernens värdetillväxt utvecklas under 2025. Löptiden på programmet är sju år från tidpunkten för utfärdandet och optionerna och inlösen kan ske tidigast tre år efter tilldelning och gäller endast under den tid som personen är anställd. Lösenpriset är satt till 110 procent av börskursen vid årsstämman, vilket är lågt men ändå inte gratis. Det finns krav på egen investering för koncernledningen och divisionspresidenter, sammanlagt 34 personer, som ska investera maximalt 10 procent av grundlönen före skatt i aktier. Investeringen kan ske kontant eller genom ett tillskott av redan innehavda aktier, dock inte sådana aktier som innehas som en del av tidigare personaloptionsplaner. Programmet innehåller en tydlig prestationskoppling, är långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering av deltagarna. Det som kan förbättras är att mätperioden för prestationen fortfarande är ett år, vilket rimmar dåligt med motiveringen att nyckelpersonerna ska ha ett långsiktigt intresse. Årets förslag uppfyller dock de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning, och därmed röstade fonden ja till förslaget.

BALCO GROUP AB

Årsstämman beslutade ingen vinstutdelning. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Ingalill Berglund till styrelseordförande. Av de sex ledamöter som inte är anställda i bolaget är två kvinnor och fyra män, vilket innebär en kvinnoandel på 33 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 2 procent.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram bestående av teckningsoptioner till ledande befattningshavare i bolaget och andra koncernbolag. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna men deltagarna erbjuds möjlighet att erhålla en bonus, motsvarande deltagarens optionspremie, under förutsättning att deltagarens anställning i bolaget eller annat koncernbolag inte avslutas innan tre år förflutit. Varje teckningsoption medför rätt att om tre år teckna en ny aktie i bolaget till en teckningskurs motsvarande 120 procent av dagens aktiekurs. Den maximala utspädningseffekten av programmet beräknas uppgå till totalt 1,0 procent av aktiekapitalet och rösterna i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

BEIJER REF AB

Årsstämman beslutade vinstutdelning om 1,40 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av

samtliga styrelseledamöter och omval av Kate Swann till styrelseordförande. Av de åtta ledamöter som inte är anställda i bolaget är fyra kvinnor och fyra män, vilket innebär en kvinnoandel på 50 procent. Valberedningen föreslog en betydande engångshöjning av styrelse- och utskottsarvodena jämfört med förra året, med i genomsnitt 25 procent, för att höja arvodesnivåerna till genomsnittet i jämförelsegruppen Nordic Industrial. Valberedningen anser att ökningen är lämplig för att säkerställa att Beijer Ref har konkurrenskraftiga arvoden för att attrahera och behålla högkvalitativa styrelsekompetenser, särskilt mot bakgrund av Beijer Refs växande storlek och alltmer internationella närvaro.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram. Programmet omfattar koncernledningen, 8 personer, samt ytterligare cirka 140 nyckelpersoner inom koncernen. Deltagarna förvärvar egna aktier till marknadspris. För varje investeringsaktie kan deltagare erhålla 3-9 prestationsaktier beroende på befattning och hur väl prestationsmål uppnås under en treårsperiod. Prestationsmålet utgörs av tillväxt av resultat per aktie baserat på fastställda tillväxtmål för respektive räkenskapsår. Styrelsen fastställer före investeringsperiodens början en miniminivå respektive en stretchnivå för vinsttillväxten. Om miniminivån inte uppnås intjänas ingen aktieprestationsrätt. Dessutom har man i år lagt till ett hållbarhetsmål att minska Beijer Refs Scope 3-utsläpp av växthusgaser, vilket AP3 tycker är bra. LTI 2025 omfattar högst 470 000 aktier vilket motsvarar 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

BRAVIDA HOLDING AB

Årsstämman beslutade att vinstutdelning till aktieägarna ska utgå med 3,75 kronor per aktie. Styrelseledamoten Staffan Pahlsson lämnade styrelsen i samband med årsstämman och man beslutade omval av övriga ledamöter. Fredrik Arp omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är tre kvinnor motsvarande en andel på 50 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 5 procent.

Styrelsen föreslog inrättande av ett långsiktigt incitamentsprogram som överensstämmer med de incitamentsprogram som antagits i samband med stämmor sedan 2016. Programmet är ett treårigt prestationsbaserat incitamentsprogram som omfattar cirka 265 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Deltagarna måste investera i bolaget genom förvärv av aktier till ett värde motsvarande lägst 37 500 kronor och högst 375 000 kronor beroende på position i koncernen. För varje sparaktie som innehas kommer bolaget att tilldela deltagare ett visst antal rättigheter till prestationsaktier, innebärande rätten att vederlagsfritt erhålla prestationsaktier. Det antal rättigheter som varje deltagare berättigas till beror på vilken kategori deltagaren tillhör samt bolagets uppfyllande av prestationsvillkoren. Maximalt kan en deltagare erhålla fem prestationsaktier för varje sparaktie. Mätperioden är tre år och omfattar 2025, 2026 och 2027 och prestationsvillkoren baseras på bolagets finansiella resultat. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,4 procent. Förslaget uppfyller de krav som AP3 ställer på aktiebaserade incitamentsprogram och fonden röstade ja till förslaget.

COOR SERVICE MANAGEMENT HOLDING AB

Årsstämman beslutade utdelning för 2024 om 1,50 kronor per aktie, varav 1,00 kronor per aktie i ordinarie utdelning och 0,50 kronor per aktie i extra utdelning. Styrelseordförande Mats Granryd och ledamoten Karin Jarl Månsson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av ledamoten Annelise Arboe Sommer, Vd för Umove A/S, och styrelseordförande Mikael Stöhr, Vd för Coor

under perioden 2013–2020. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är fyra av sju kvinnor, vilket innebär en andel på 57 procent. Styrelsearvodena lämnades oförändrade.

Styrelsen föreslog inrättande av långsiktigt incitamentsprogram riktat till 71 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i bolaget. Deltagarna måste investera i aktier till ett belopp motsvarande 7,5-10 procent av deltagarens årliga grundlön före skatt. Varje investeringsaktie ger rätt till vederlagsfri tilldelning av rätter som berättigar deltagaren att vederlagsfritt erhålla ett visst antal prestationsaktier efter utgången av en intjänandeperiod om tre år. Varje prestationsaktierätt ger innehavaren rätt att erhålla en Coor-aktie. Tilldelning av aktier förutsätter uppfyllande av fyra prestationsvillkor kopplade till bolagets kundnöjdhet, EBITA-utveckling, relativ utveckling av totalavkastningen för bolagets aktie och bolagets CO2-utsläpp. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Programmet omfattar högst 1 625 000 aktier, vilket motsvarar 1,7 procent av utestående aktier och röster i bolaget. Eftersom inga nya aktier emitteras, medför programmet ingen utspädning för befintliga aktieägare. Påverkan på viktiga nyckeltal är endast marginell. Förslaget uppfyller de krav som AP3 ställer på aktiebaserade incitamentsprogram och fonden röstade ja till förslaget.

DYNAVOX GROUP AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska utgå för 2024. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Gitte Pugholm Aabo omvaldes till styrelseordförande. Tre av sex styrelseledamöter är kvinnor, vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Valberedningen föreslog höjda styrelsearvoden med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett nytt långsiktigt incitamentsprogram för Vd, ledningsgrupp och andra nyckelpersoner inom koncernen, totalt 12 personer. Deltagarna ges möjlighet att vederlagsfritt erhålla aktierätter som, under förutsättning att vissa villkor är uppfyllda, erhålla prestationsaktier. Aktierätterna intjänas i fyra omgångar under en fyraårsperiod. Tilldelningen beror på utfallet av prestationsmål kopplade till bolagets rörelseresultat. Den maximala utspädningen kan uppgå till 2,1 procent. Styrelsen föreslog dessutom ett liknande program för övriga anställda i bolaget, cirka 100 personer. Denna del av programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om 2,1 procent, AP3 röstade ja till förslagen.

ELANDERS AB

Årsstämman beslutade utdelning om 4,15 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Dan Frohm omvaldes till styrelseordförande. Fyra av nio styrelseledamöter är kvinnor, och om man exkluderar Vd har bolaget en könsmässigt jämställd styrelse. Valberedningen föreslog höjda styrelsearvoden med 4 procent. Enligt riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare utgår rörlig kontantbaserad ersättning kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. Bolaget har inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram.

ELECTROLUX PROFESSIONAL AB

Årsstämman beslutade vinstutdelning om 0,85 kronor per aktie. Styrelseledamoten Lorna Donatone hade avböjt omval. Shannon Garcia, med tidigare ledande befattningar på Pizza Hut, Yum! Brands och inom Starbucks Corporation, valdes till ny styrelseledamot. Kai Wärn omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av åtta kvinnor, vilket motsvarar en andel på 38 procent. Valberedningen föreslog höjda styrelsearvoden med 9 procent.

Dessutom ska ett ytterligare arvode om 4 000 USD per möte betalas till varje styrelseledamot som är bosatt utanför Europa för deltagande i ordinarie fysiska styrelsemöten i Sverige eller Italien.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt aktieprogram riktat till högst 35 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i koncernen. Programmet är treårigt och innebär att deltagare ges möjlighet att erhålla prestationsaktier förutsatt att deltagaren förblir anställd under tiden fram till den 1 januari 2028. Tilldelningen av prestationsaktierna ska baseras på ett högsta värde motsvarande mellan 40 och 100 procent av deltagarens årliga grundlön beroende på vilken kategori man tillhör. Tilldelningen kopplas till fastställda prestationsmål för koncernens resultat per aktie och operativa kassaflöde och det finns fastställda min- och maxnivåer för prestationsmålen. Dessutom finns ett prestationsmål kopplat till minskning av CO2-utsläpp. Programmet ger en maximal utspädning om 0,5 procent av det totala antalet aktier i Electrolux Professional. AP3 röstade ja till förslaget.

ENGCON AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 1,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av hela styrelsen och Annika Bärems omvaldes till styrelseordförande. Av fem ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre kvinnor vilket motsvarar en andel om 60 procent. Årsstämman beslutade höjningar av styrelsearvodena med 4 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram riktat till högst 25 anställda bestående av Vd, övriga medlemmar i koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner i koncernen. Deltagarna tilldelas prestationsbaserade aktierätter, vilka efter tre år, förutsatt fortsatt anställning och att vissa prestationsmål uppnås, berättigar deltagarna att vederlagsfritt tilldelas aktier i bolaget. Tilldelningen är beroende av hur prestationsmål kopplade till nettoomsättningstillväxt och EBIT-marginal nås under treårsperioden. Den maximala utspädningen är väldigt begränsad. AP3 röstade ja till förslaget.

EPIROC AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 3,80 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Lennart Evrell och Astrid Skarheim Onsum hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Jenny Lindqvist, chef för affärsområde Cloud Software and Services på Ericsson, och Fredric Stahl, chef för noterade bolag inom Investor AB. Ronnie Leten omvaldes till styrelseordförande. Av åtta ledamöter som inte är anställda i bolaget är fyra kvinnor vilket innebär en könsmässigt jämställd styrelse. Dessutom har bolaget en kvinnlig Vd som även är styrelseledamot. Årsstämman beslutade höjningar av styrelsearvodena med 9 procent.

Styrelsen föreslog en personaloptionsplan som överensstämmer med bolagets personaloptionsplaner för 2018–2024. Personaloptionsplanen är riktad till maximalt 140 nyckelpersoner. Tilldelningen av optioner är prestationsrelaterad och beror av hur koncernens värdetillväxt utvecklas under 2025. Löptiden på programmet är sju år från tidpunkten för utfärdandet och optionerna och inlösen kan ske tidigast tre år efter tilldelning och gäller endast under den tid som personen är anställd. Lösenpriset satt till 110 procent av den vid tiden för årsstämman aktuella börskursen, vilket är lågt men ändå inte gratis. Det finns krav på egen investering för koncernledningen, sammanlagt 13 personer, som ska investera maximalt 10 procent av grundlönen före skatt i aktier. Investeringen kan ske kontant eller genom ett tillskott av redan innehavda aktier, dock inte sådana aktier som innehas som en del av tidigare personaloptionsplaner. Deltagandet i planen svarar därefter proportionellt mot gjord investering.

Tidigare personaloptionsplaner har även innehållit matchningsoptioner till ledande befattningshavare, men dessa har tagits bort vilket AP3 bedömer är ett bra beslut. Förslaget till program innehåller en tydlig prestationskoppling, är långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering av deltagarna. Det som kan förbättras är att mätperioden för prestationen fortfarande är ett år, vilket rimmar dåligt med motiveringen att nyckelpersonerna ska ha ett långsiktigt intresse. Programmet uppfyller de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning och därmed röstade fonden ja till förslaget.

FAGERHULT AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 1,40 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Teresa Enander och Eva Elmstedt stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Heléne Mellquist, Executive Vice President och Chief Operating Officer på Investment AB Latour. Jan Svensson utsågs till ordförande och Eric Douglas till vice ordförande. Tre av styrelsens sex ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 50 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat aktieprogram riktat till 15 ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen. Deltagarna förvärvar aktier till marknadspris till ett värde motsvarande lägst 2,5 procent och högst 12 procent av deltagarens årliga grundlön. Varje sparaktie berättigar deltagarna att om tre år vederlagsfritt erhålla upp till fyra prestationsaktierätter. Tilldelningen beror på måluppfyllelse av ett av styrelsen fastställt intervall avseende bolagets vinst per aktie under räkenskapsåren 2025–2027. Styrelsen avser att i efterhand informera om målnivåer och utfall på årsstämman 2027. Vinsten per tilldelad aktie är begränsad till ett maximalt belopp om 152 kronor, vilket motsvarar cirka tre gånger aktiekursen vid årsstämman. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om 0,2 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

HANZA AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 0,80 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Lars-Ola Lundkvist, styrelseordförande i Absortech Group AB och Unitronic GmbH, samt styrelseledamot i Supply Plus Ltd, DP Seals Ltd och Midsummer. Francesco Franzé omvaldes till styrelseordförande. Två av styrelsens fem ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 40 procent. Årsstämman beslutade höjningar av styrelsearvodena med 8 procent. För två år sedan beslutades ett aktiesparprogram men i år lades inget sådant förslag.

INDUTRADE AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 3,00 kronor per aktie. Styrelseledamoten Susanna Campbell stod inte till förfogande för omval och årsstämman beslutade nyval av Martin Lindqvist, tidigare koncernchef för SSAB. Katarina Martinsson omvaldes till styrelseordförande. Av de sju ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 4 procent.

Styrelsen föreslog inrättande av ett långsiktigt incitamentsprogram riktat till medlemmar av koncernledningen inklusive Vd, affärsenhetschefer samt dotterbolagschefer och andra nyckelpersoner, totalt omkring 320 anställda. Programmet har ett krav på egen investering motsvarande i genomsnitt 5-7 procent av deltagarens årliga grundlön före skatt. Om deltagaren efter tre år fortfarande är anställd i bolaget, har kvar sina investeringsaktier och att vissa finansiella prestationsvillkor är uppfyllda, kan man erhålla vederlagsfri tilldelning av upp till sex prestationsaktierätter beroende på vilken kategori man tillhör. Varje prestationsaktierätt ger

innehavaren rätt att erhålla en aktie. Programmet omfattar högst 370 000 aktier, vilket motsvarar 0,1 procent av alla aktier och röster i bolaget. Eftersom förslaget inte innebär att nya aktier emitteras, medför programmet ingen utspädning för befintliga aktieägars. Programmet uppfyller de krav som AP3 ställer och fonden röstade ja till förslaget.

INWIDO AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 5,50 kronor per aktie. Samtliga styrelseledamöter omvaldes och Per Bertland omvaldes till styrelseordförande. Av de fem ledamöter som inte är anställda i bolaget är två kvinnor, vilket innebär en andel på 40 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 7 procent. Bolaget har inga aktierelaterade incitamentsprogram.

LIFCO AB

Årsstämman beslutade utdelning om 2,40 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Carl Bennet omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor och om man exkluderar Vd, som också ingår i styrelsen, är andelen kvinnor i styrelsen 38 procent. Årsstämman beslutade mindre justeringar av styrelsearvodena. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas rörlig kontantersättning kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. Bolaget har inga aktie- eller aktiekursrelaterade program.

LINDAB INTERNATIONAL AB

Årsstämman beslutade utdelning om 5,40 kronor per aktie. Samtliga sju styrelseledamöter omvaldes och Peter Nilsson omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är tre av sju kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Årsstämman beslutade mindre justeringar av styrelsearvodena. Bolaget har sedan 2019 en princip som innebär att 1/3 av nettoarvodet ska placeras i Lindabaktier, att aktierna ska behållas av styrelseledamöten under fem år, även om ledamöten avslutar sitt uppdrag i bolaget.

Styrelsen föreslog ett köptionsprogram för ledande befattningshavare, maximalt 20 personer. Programmet överensstämmer i allt väsentligt med tidigare års program. Optionerna överläts vederlagsfritt och varje köption berättigar att om tre år förvärva en aktie till en lösenkurs om 119 procent av aktiekursen vid årsstämman 2025. Om alla 275 000 köptioner utnyttjas till att förvärva aktier så utgör dessa 0,4 procent av totala antalet aktier och röster i Lindab. Bolaget har dock en hel del redan återköpta aktier och man kommer att använda en del av dessa för att täcka leveranser inom programmet och därmed ger programmet inte upphov till någon utspädning. AP3 röstade ja till förslaget.

MILDEF GROUP AB

Styrelsen föreslog aktieutdelning om 0,50 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Christian Hammenborn och Marianne Trolle hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Lisa Åbom, Vd för NIRA Dynamics AB, och Carl Mellander, med lång karriär inom Ericsson, bland annat som finanschef 2017–2024. Björn Karlsson omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsen sju ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel på 29 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 10 procent.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram riktat till koncernledningen, cirka sex anställda. Deltagarna tilldelas prestationsbaserade aktierätter som kan ge rätt till aktier i bolaget. Efter den fastställda intjänandeperioden om tre år kommer deltagarna att

vederlagsfritt tilldelas aktier om vissa prestationsmål är uppfyllda. Målen är baserade på justerad EBITDA per aktie och kursutvecklingen för bolagets aktie. Maximalt antal aktier som kan tilldelas deltagarna enligt programmet är begränsat till högst 20 000 aktier, vilket motsvarar 0,04 procent av samtliga aktier i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

MOMENTUM GROUP AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 1,30 kronor per aktie. Ylva Ersvik hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Jimmy Renström, som haft ledande befattningar inom Scania, bland annat som Vd för Scania China och Scania India. Johan Sjö omvaldes till ordförande. Av styrelsen fem ledamöter är endast en kvinna, vilket motsvarar en andel på 25 procent. Valberedningen har uttryckt att man eftersträvar en jämnare könsfördelning i styrelsen. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 9 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för medlemmar av företagsledningen inklusive Vd och vice Vd, affärsenhetschefer och andra ledande befattningshavare, totalt 12 personer. Deltagarna gör en egen investering i bolagets aktier och högsta belopp som deltagarna kan investera motsvarar i genomsnitt 10 procent av deltagarens årliga grundlön före skatt. Givet att vissa prestationsvillkor uppfylls under en treårsperiod kan deltagarna erhålla ett antal prestationsaktier. Prestationsvillkoren är kopplade till bolagets vinst per aktie samt två hållbarhetsrelaterade krav, industriförbättringar och en hållbar leverantörskedja. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,2 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

MUNTERS GROUP AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 1,60 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter. Magnus Nicolin omvaldes till ordförande. Av styrelsen sju ledamöter är fyra kvinnor motsvarande en andel på 57 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 9 procent. Som tillägg till ordinarie styrelsearvode beslutades att ett extra mötesarvode ska utgå till styrelseledamöter som reser till fysiska styrelsemöten i Sverige från andra länder inom Europa men utanför Norden om 2 000 EUR respektive från länder utanför Europa om 4 000 USD per styrelsemöte.

Bolaget har inga utestående aktiebaserade incitamentsprogram men ett av villkoren för den långsiktiga rörliga kontantlönen är att nettobeloppet ska återinvesteras i Muntersaktier till dess att innehavet värdemässigt motsvarar 200 procent av den årliga fasta kontantlönen för Vd och 100 procent för övriga medlemmar i koncernledningen. En bra ordning enligt AP3. Dessutom innehåller den långsiktiga rörliga kontanta lönen hållbarhetsmål kopplade till årlig minskning av koldioxidutsläpp och ökad andel kvinnliga ledare.

NIBE INDUSTRIER AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 0,30 kronor per aktie. Samtliga styrelseledamöter omvaldes av årsstämman och Hans Linnarson omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsen sju ledamöter är tre kvinnor motsvarande en andel om 43 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 4 procent.

Bolaget har inga utestående aktiebaserade incitamentsprogram men det finns möjlighet till rörlig kontant ersättning som är begränsad till fyra månadslöner. Därutöver ska en extra månadslön utgå som ersättning, under förutsättning att den ledande befattningshavaren använder denna extra

ersättning och ytterligare en månadslön av sin rörliga ersättning för förvärv av NIBE-aktier. Ett villkor för den extra ersättningen är att den ledande befattningshavaren behåller de årligen förvärvade NIBE-aktierna i minst tre år och om så inte sker har bolaget rätt att återkräva denna del av ersättningen.

NOLATO AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 1,50 kronor per aktie. Styrelsens ordförande Fredrik Arp hade avböjt omval. Årsstämman beslutade utse ledamoten Klas Forsström till ny styrelseordförande. Av styrelsen sju ledamöter är tre kvinnor motsvarande en andel om 43 procent. Styrelsearvodena höjdes med 4 procent.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram till befintliga och kommande ledande befattningshavare i bolaget, totalt maximalt 30 personer. Programmet består av teckningsoptioner som deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för. Deltagarna erbjuds möjlighet att erhålla en bonus, motsvarande hälften av deltagarens optionspremie samt den inkomstskatt som belastar bonusen, under förutsättning att deltagarens anställning i bolaget eller annat koncernbolag inte avslutas innan tre år förflutit. Optionerna medför en rätt att om tre år teckna aktier till en teckningskurs motsvarande 120 procent av aktiekursen vid årsstämman. Den maximala utspädningseffekten beräknas uppgå till totalt 2,9 procent av aktiekapitalet och 1,5 procent av rösterna i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

SAAB AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 2,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter. Marcus Wallenberg omvaldes till styrelseordförande. Av de stämموvalda 11 ledamöterna är tre kvinnor och exklusive Vd är kvinnoandelen 30 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 9 procent.

Saabs LTI består sedan 2017 av tre delar; Aktiesparprogram, Prestationsrelaterat Aktieprogram och Prestationsprogram Särskilda Projekt. I år föreslog styrelsen samma struktur. Aktiesparprogram 2026 omfattar alla anställda. Det finns ett krav på att anställda ska investera i bolagets aktier, maximalt 5 procent av baslön, och aktierna ska behållas i tre år. Deltagarna tilldelas efter tre år motsvarande aktier vederlagsfritt. Prestationsrelaterat Aktieprogram 2026 omfattar upp till 300 nyckelpersoner som kan spara upp till 7,5 procent av sin baslön i aktier och efter tre år kan deltagarna erhålla 4-7 prestationsaktier beroende på befattning och hur fyra fastställda prestationsmål för 2025 uppnås; organisk försäljningstillväxt, rörelsemarginal, operationellt kassaflöde och ett hållbarhetsmål bestående av minskning av CO2-utsläpp och ökning av andelen anställda som är kvinnor. Målen viktas och styrelsen fastställer en min- och en maxnivå för tilldelning. Information om prestationsmålen lämnas i efterhand, dvs. efter räkenskapsåret 2026 respektive 2028 och aktierna tilldelas tre år efter investeringen. Prestationsprogram Särskilda Projekt 2026 omfattar upp till 150 personer och tilldelningen av prestationsaktier utgör en procentsats i förhållande till deltagarens baslön som varierar mellan 15 och 52,5 procent. Det finns ett högsta tak för total tilldelning som för Vd inte ska överstiga 75 procent av baslön och för övriga i koncernledningen är bestämt till 60 procent. Den här delen av programmet har 10-15 likaviktade prestationsmål för räkenskapsåret 2026. Den sammanlagda effekten på resultaträkningen beräknas uppgå till 942 miljoner kronor fördelade över åren 2026–2030 och utspädningen beräknas till 0,6 procent. AP3 anser att LTI 2026 är komplicerat med tre delar och många olika prestationsmål. Programmet uppfyller dock de krav som AP3 ställer på den här typen av ersättningar. Programmet har en prestationskoppling, är långsiktigt och har en tröskel och ett tak för tilldelning. Dessutom

finns ett krav på egen investering av deltagarna. Det som kan ifrågasättas är matchningen i Aktieparprogrammet men eftersom matchningen endast sker om deltagarna behållit sina aktier tre år efter investering, bedöms incitamentet vara tillräckligt.

SANDVIK AB

Årsstämman beslutade i enlighet med styrelsens förslag en kontantutdelning om 5,75 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Johan Molin omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor, och om man exkluderar Vd är andelen kvinnliga ledamöter är 43 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 4 procent.

Styrelsen föreslog ett nytt långsiktigt incitamentsprogram, LTI 2025, för 350 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Programmet har ett krav på egen investering för samtliga deltagare och de kan investera ett belopp motsvarande 5-10 procent av sin fasta årslön före skatt. Förutsatt att man efter tre år fortfarande är anställd och har kvar aktierna kan man vederlagsfritt erhålla prestationsaktier beroende på befattning och att vissa prestationsmål uppnås. Prestationsmålen är en viss ökning av vinst per aktie och mål och måluppfyllelse presenteras i efterhand. En prestationsaktie tilldelas för varje förvärvad investeringsaktie om EPS 2025 överstiger EPS 2024. För att tilldelning av övriga prestationsaktier över huvud taget ska bli aktuell krävs en ökning av EPS 2025 med mer än 5 procent i förhållande till EPS 2024. Den ökning av EPS som krävs för tilldelning av maximalt antal prestationsaktier för varje förvärvad investeringsaktie fastställs av styrelsen. Kostnaden för programmet är maximalt 394 miljoner kronor. Någon utspädning uppstår inte då bolaget säkrar leverans av aktier via aktieswapavtal med tredje part. Enligt AP3 innehåller programmet en prestationskoppling, är långsiktigt, har ett tak för tilldelning och förutsätter en egen investering. Kostnaden för aktieägarna är känd och ligger i paritet med många andra liknande program. Förslaget uppfyller de krav som AP3 ställer på denna typ av ersättning.

SDIPTEC AB

Bolaget lämnade ingen aktieutdelning på stamaktier, men däremot 8,00 kronor per preferensaktie. Årsstämman beslutade nyval av Jakob Holm, tidigare Vd för Sdiptech AB 2016–2023. Jan Samuelson omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två kvinnor och fyra män, vilket innebär en andel på 33 procent. Årsstämman beslutade höjningar av styrelsearvodena med 5 procent.

Styrelsen har noterat att lösenkursen för det utestående teckningsoptionsprogram som beslutades 2023, väsentligt överstiger nuvarande aktiekurs och att det därmed i alltför begränsad omfattning uppfyller sina syften. Styrelsen bedömer att det är av värde för bolagets aktieägare att erbjuda bolagets ledande befattningshavare deltagande i två nya teckningsoptionsprogram i syfte återskapa reella långsiktiga finansiella incitament. Skillnaden mellan de två programmen är löptiden. Styrelsen föreslog därför ett incitamentsprogram för bolagets anställda genom emission av sammanlagt högst 650 000 teckningsoptioner fördelat på två serier. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna. Den första serien omfattar emission av högst 325 000 teckningsoptioner där varje teckningsoption medför rätt att om tre år teckna en aktie i bolaget till en kurs om 120 procent av aktiekursen vid årsstämman. Den andra serien är av samma typ men deltagarna kan teckna aktier om fyra år. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 1,7 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

SECURITAS AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 4,50 kronor per aktie. Styrelseledamöterna John Brandon och Gunilla Fransson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Jill D. Smith, för närvarande styrelseledamot i Check Point Software Technologies Ltd, och Massimo Grassi, för närvarande Executive Vice President och chef för Entrance Systems Division för Assa Abloy AB. Jan Svensson omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Securitas är tre kvinnor och fem män, vilket innebär en andel på 38 procent. Årsstämman beslutade höjningar av styrelsearvodena med 20 procent, vilket är högre än normalt. Det är dock valberedningens förväntan att styrelseledamöterna ska använda delar av arvodet till att öka innehavet av aktier i Securitas.

Årsstämman beslutade ett långsiktigt incitamentsprogram för Vd, övriga medlemmar i koncernledningen och vissa andra nyckelpersoner inom koncernen, totalt cirka 90 anställda. För att kunna delta i LTI krävs att deltagarna till marknadspris förvärvar aktier i Securitas eller allokera aktier som redan intjänats under tidigare incitamentsprogram. Värdet av en deltagares investerade aktier ska uppgå till motsvarande lägst 5 procent (samtliga deltagare) och högst 15 procent (Vd), 12,5 procent (övriga medlemmar i koncernledningen) eller 10 procent (övriga deltagare) av respektive deltagares fasta grundlön. För varje förvärvat aktie kommer bolaget att tilldela vederlagsfria prestationsaktierätter. Vd kan tilldelas max fem prestationsaktierätter, övriga medlemmar i koncernledningen fyra aktierätter och övriga deltagare tre aktierätter. Tilldelningen beror på den årliga utvecklingen för Securitas rörelsemarginal och minskningen av Securitas utsläpp av växthusgaser. Det finns en miniminivå där ingen tilldelning sker och styrelsen avser att presentera uppfyllandet av det prestationsbaserade villkoret i årsredovisningen för räkenskapsåret 2027. Utfallet kan maximalt komma att uppgå till ett belopp motsvarande 75 procent av den årliga grundlönen för Vd, 50 procent för övriga medlemmar i koncernledningen och 30 procent för övriga deltagare. Kostnaderna för programmet förväntas ha en marginell inverkan på Securitas-koncernens nyckeltal. Programmet uppfyller de krav som AP3 ställer på den här typen av aktierelaterad ersättning och fonden röstade ja till förslaget.

SKANSKA AB

Årsstämman beslutade en utdelning om 8,00 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Fredrik Lundberg och Jan Gurander hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Martin Lindqvist, tidigare koncernchef i SSAB. Hans Björck omvaldes till styrelseordförande. Av de åtta styrelseledamöterna är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 38 procent. Styrelsearvodena höjdes med cirka 4 procent.

Skanska har sedan 2007 vart tredje år beslutat om långsiktiga aktiesparprogram för fast anställda inom koncernen. Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiesparprogram, riktat till nuvarande och framtida fast anställda, för närvarande cirka 22 000 anställda, för räkenskapsåren 2026, 2027 och 2028. Programmet bygger på liknande principer som föregående långsiktiga aktiesparprogram. För att ytterligare betona bolagets hållbarhetsfokus har man kompletterat målet för tillväxt i vinst per aktie med ett klimatmål kopplat till koncernens minskning av koldioxidutsläpp. Klimatmålet delas upp i två delar, ett intensitetsbaserat mål som avser egna utsläpp (scope 1 och 2) och ett mål som avser byggnaders energianvändning (relaterat till scope 3), vilka tillsammans utgör 15 procent av den totala viktningen av prestationsmålen, varav 10 procentenheter hänförs till målet för egna utsläpp (scope 1 och 2). AP3 välkomnar att Skanska tagit med hållbarhetskriterier i incitamentsprogrammet.

SWECO AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 3,30 kronor per aktie. Styrelseledamoten Christine Wolff hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Katrien Beuls, Global Head of Group M&A, Investments and Partnerships, ISS A/S, och Constanze Hufenbecher, som bland annat haft höga positioner inom Infineon Technologies. Johan Nordström omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är fyra kvinnor, vilket innebär en andel på 50 procent. Styrelsearvodena höjdes med 14 procent.

Tidigare årsstämmor har beslutat Aktiebonusprogram riktat till anställda i Sverige. Även i år föreslog styrelsen ett likadant program riktat till cirka 7 000 anställda. Ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner som deltar i Swecos övriga incitamentsprogram ingår inte i Aktiebonusprogrammet. Aktiebonusprogram 2025 ska gälla för räkenskapsåret 2025 och tilldelning av aktier ska ske under första halvåret 2026. Bonusen per anställd baseras på de ingående affärsenheternas rörelseresultat per anställd. För maximal bonus krävs att resultatet överstiger ett antal beloppsbestämda nivåer. I den mån en nivå inte uppnås minskar bonusen enligt bestämda parametrar. Aktiebonusprogram 2025 uppskattas motsvara en utspädning om högst 0,4 procent.

Alltsedan 2011 har årsstämmorna beslutat att införa prestationsbaserade Aktiesparprogram riktade till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom Sweco och andra koncernbolag. Styrelsen föreslog även i år ett liknande program. Villkoren för Aktiesparprogram 2025 motsvarar huvudsakligen de villkor som gäller för Aktiesparprogram 2024. Programmet omfattar upp till 100 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Deltagande förutsätter att man med egna medel förvärvar aktier för ett belopp motsvarande 5 till 10 procent av respektive deltagares årliga fasta grundlön. Om sparaktierna behålls under en treårsperiod och deltagaren kvarstår i sin anställning, berättigar varje sparaktie till vederlagsfritt erhållande av en matchningsaktie förutsatt att absolut TSR för aktien och absolut EPS är positiv under perioden. Beroende på hur särskilda prestationskrav uppfylls kan man tilldelas ytterligare en till fyra aktier. Utspädningen är marginell. AP3 bedömer att både Aktiebonusprogrammet och Aktiesparprogrammet uppfyller de krav fonden ställer på den typen av ersättningar och fonden röstade ja till förslaget.

TRATON SE

Bolaget är noterat både i Tyskland och i Sverige, och på liknande sätt som för många andra utländska bolag så är de flesta beslutspunkterna på årsstämman rådgivande. Aktieägarna beslutade dock utdelning om 1,70 EUR per aktie. Avseende bolagets styrning har Traton dels en Management Board, dels en Supervisory Board, men på årets stämma föreslogs inga nya ledamöter. AP3 röstade mot ersättningsrapporten då fonden bedömer att pensionsavgifterna till chefer är orimliga i förhållande till bredare europeisk praxis, att ledande befattningshavare fick betydande löneökningar under året utan en detaljerad förklaring, att ersättningen till styrelseledamöter är orimlig med tanke på företagets storlek, samt att tilldelningen av aktier i de långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammen inte är tydligt redovisade.

TRELLEBORG AB

Aktieägarna beslutade utdelning om 7,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Johan Malmquist omvaldes som styrelseordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor och om man räknar bort Vd, som också sitter i styrelsen, är andelen kvinnor 50 procent. Styrelsearvodena höjdes med 7 procent.

Styrelsen föreslog ett nytt aktieprogram för Vd och koncernledning, totalt sju personer, och man har för avsikt att föreslå liknande program på kommande årsstämmor. För att kunna delta i programmet krävs att deltagarna till marknadspris investerar i bolagets aktier till ett värde motsvarande 10 procent av respektive deltagares årliga fasta lön. Förutsatt att ett prestationsvillkor är uppfyllt, kommer deltagaren för varje förvärvat sparaktie efter tre år ha möjlighet att vederlagsfritt erhålla högst tre prestationsaktier. Prestationsvillkoret är baserat på bolagets vinst per aktie under treårsperioden. Styrelsen har fastställt min- och maxnivåer för tilldelning. Kostnaden i form av utspädning är väldigt låg. AP3 röstade ja till förslaget.

AB VOLVO

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 8,50 kronor per aktie och extra utdelning om 10,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade inga förändringar i styrelsens sammansättning och Pär Boman omvaldes till styrelseordförande. Fyra av elva ledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnor i styrelsen 40 procent. Årsstämman beslutade normala justeringar av styrelsearvodena med 4 procent.

Bolagsledningen har möjlighet till både kort- och långfristig rörlig ersättning. Kortfristig rörlig ersättning får, såvitt avser Vd, uppgå till högst 100 procent av den fasta ersättningen och, såvitt avser övriga ledningspersoner, högst 80 procent av den fasta ersättningen. Långfristig rörlig ersättning får, såvitt avser Vd, uppgå till högst 150 procent av den fasta ersättningen och, såvitt avser övriga ledningspersoner, högst 80 procent av den fasta ersättningen. Styrelsen har beslutat om ett kontantbaserat program för långfristig rörlig ersättning till Volvokoncernens högsta befattningshavare, inklusive koncernledningen. Programmet innebär att utfallet, som är baserat på hur väl prestationsmålen för programmet har uppfyllts, utbetalas kontant till deltagarna på villkor att de investerar nettoutfallet i aktier i AB Volvo samt att de behåller aktierna under minst tre år. Kontantbaserade program är inte en fråga för beslut på stämman annat än som godkännande av ersättningsprinciperna. AP3 anser att det är bra att man investerar kontantutbetalningen i aktier med inläsning.

XANO INDUSTRI AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska utgå för verksamhetsåret 2024. Styrelseledamoten Per Rodert hade avböjt omval och styrelsen minskade därmed till sex ledamöter. Fredrik Rapp omvaldes till styrelseordförande. Tre av sex ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 50 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden. Förra året beslutades ett konvertibelprogram riktat till cirka 35 personer, men i år lades inget förslag till incitamentsprogram.

INFORMATIONSTEKNIK

ADDNODE GROUP AB

Årsstämman beslutade ordinarie utdelning om 1,15 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Kristofer Arwin och Thord Wilkne hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Jonas Gejer som äger 50 procent av Aretro Capital Group AB, som är största ägare i Addnode Group, och tidigare varit verksam i koncernledningen i Addnode Group under många år. Dessutom valdes Jonas Hasselberg, tidigare Vd och koncernchef för Proact IT Group, till ny styrelseledamot. Staffan Hanstorp omvaldes till styrelseordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 43 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 12 procent. Valberedningen föreslog dessutom att maximalt 180 000 kronor per månad ska kunna utgå till styrelsens ordförande för arbete med koncernens förvärvsmöjligheter, finansieringsfrågor, strategiska partnerskap och

övergripande strategiska frågor enligt särskilt avtal. I den mån styrelseordförande arvoderas för dessa arbetsuppgifter är denne att betraktas som arbetande ordförande.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram som omfattar cirka 120 ledningspersoner och andra nyckelpersoner i koncernen. Deltagarna tilldelas prestationsbaserade aktierätter som efter den fastställda intjänandeperioden om tre år kan ge deltagarna rätt att vederlagsfritt tilldelas aktier i Addnode Group givet att vissa prestationsvillkor är uppfyllda. Prestationsvillkoret baseras på hur bolagets vinst per aktie utvecklas och det finns fastställda nivåer för tilldelning. Tilldelning av aktier kräver vidare att totalavkastningen på bolagets aktie under programmets löptid har varit positiv. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om 0,1 procent. AP3 bedömer att förslaget uppfyller de krav som fonden ställer på den här typen av aktierelaterade ersättningar och röstade ja till förslaget.

CINT GROUP AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska utgå till aktieägarna. Årsstämman beslutade nyval av Susanne Ekblom, tidigare Vd för fastighetsbolaget Vectura och CFO för både Investor och SVT. Anna Belfrage omvaldes till styrelsens ordförande. Fyra av sex ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 67 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram som liknar tidigare program, men styrelsen har gjort vissa justeringar för att öka enkelheten, attraktiviteten och tilltron till programmet. Den huvudsakliga justeringen i programmet jämfört med förra året är att antalet prestationskriterier minskat från två till ett. De 50 deltagarna i programmet tilldelas rättigheter att förvärva aktier, så kallade Restricted Stock Units (RSU). Givet att fastställda prestationsvillkor uppnås kan deltagarna efter en treårsperiod erhålla prestationsaktier. Prestationsvillkoret baseras på EBITA-tillväxt och det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Den maximala utspädningseffekten uppgår till 2,5 procent. AP3 bedömer att programmet är långsiktigt, har en tydlig prestationskoppling och en kostnad för aktieägarna som är acceptabel. Däremot vill fonden gärna se att deltagarna investerar egna medel i bolagets aktier och förväntar sig att bolaget i framtida program inför ett krav på eget aktieäande för deltagarna. AP3 röstade ja till förslaget.

FORTNOX AB

Årsstämman beslutade vinstutdelning för räkenskapsåret 2024 med 0,25 kronor per aktie. Man gjorde inga förändringar i styrelsens sammansättning och Olof Hallrup omvaldes till styrelsens ordförande. Tre av sex ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 50 procent. Styrelsearvodena höjdes med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiesparprogram för alla anställda i koncernen, totalt 950 personer. Anställda erbjuds möjlighet att, förutsatt en egen investering i aktier, om tre år vederlagsfritt erhålla tilldelning av aktier. Deltagarna ska investera minst 500 kronor månatligen i bolagets aktier och den maximala månatliga investeringen som deltagarna kan göra under 12-månadersperioden varierar mellan 2 000 och 7 000 kronor beroende på befattning. Investeringen matchas efter tre år. Utspädningen är väldigt liten och uppgår till 0,08 procent av det totala antalet utestående aktier i bolaget. Styrelsen föreslog även ett långsiktigt prestationsbaserat aktiesparprogram riktat till koncernledning samt för chefer som rapporterar till medlem i koncernledning och nyckelmedarbetare, totalt 49 personer. Programmet ersätter tidigare aktiesparprogram för dessa kategorier. Deltagarna investerar i bolagets aktier till ett maximalt belopp som varierar mellan 200 000 och 500 000 kronor. Givet att vissa prestationsvillkor kopplade

till årlig tillväxt, EBIT-marginal och vinst per aktie, uppfylls under en treårsperiod kan deltagarna erhålla prestationsaktier. Utspädningen är väldigt liten och uppgår till 0,1 procent av det totala antalet utestående aktier i Fortnox. AP3 röstade ja till förslagen.

GARO AB

Årsstämman beslutade ingen vinstutdelning för räkenskapsåret 2024. Styrelseledamöterna Susanna Hilleskog och Mari-Katharina Jonsson Kadowaki hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Kristine Lindberg, Vd på Beijer Electronics AB, och Axel Barnekow Widmark, Executive Vice President, Head of Service & Installation, på NKT S/A. Axel Barnekow Widmark utsågs till ny styrelseordförande. Av de sex ledamöterna är endast en kvinna motsvarande en andel på 17 procent, vilket är alldeles för lågt. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram för Vd och andra nyckelpersoner i koncernen genom utgivande och överlåtelse av högst 950 000 teckningsoptioner. Deltagarna betalar en marknadsmässig premie för optionerna. Optionerna ger deltagarna rätt att om tre år förvärva aktier till en lösenkurs om 145 procent av kursen vid årsstämman. Maximal utspädningseffekt motsvarar 1,9 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

HEXAGON AB

Årsstämman beslutade vinstutdelning för räkenskapsåret 2024 med 0,11 EUR per aktie. Styrelseledamöterna John Brandon och Brett Watson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Björn Rosengren, tidigare Vd och koncernchef för ABB, och Tomas Eliasson, styrelseledamot i Telia, Boliden och Elektro. Ola Rollén omvaldes som styrelsens ordförande och Björn Rosengren utsågs till vice styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i Hexagon är fyra kvinnor och fem män, vilket innebär en andel på 44 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 15 procent.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram för koncernledning, divisionschefer, ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen, totalt cirka 2 000 personer. Deltagare ges möjlighet att erhålla prestationsaktierätter som kan berättiga till erhållande av aktier. Prestationsaktierätterna ska baseras på ett högsta värde som varierar mellan 35 och 100 procent av deltagarens årliga grundlön beroende på vilken kategori man tillhör. Tilldelningen av aktier beror på uppfyllande av prestationsvillkor relaterat till utvecklingen för Hexagons vinst per aktie under en fyraårsperiod. Styrelsen beslutar om nivåer och avser att presentera uppfyllandet av det prestationsbaserade villkoret i årsredovisningen för räkenskapsåret 2028. Programmet maximala utspädningseffekt uppgår till 0,2 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

I.A.R. SYSTEMS GROUP AB

Årsstämman beslutade vinstutdelning för räkenskapsåret 2024 med 1,50 kronor per aktie. Cecilia Wachtmeister hade avböjt omval, eftersom hon tillträtt som Vd för bolaget. Årsstämman beslutade nyval av Sofia Persson Björk. Nicolas Hassbjer omvaldes till styrelseordförande. Två av styrelsens fem ledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel om 40 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvodena med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat incitamentsprogram för högst 175 anställda. Programmet löper under tre år och innebär att deltagarna vederlagsfritt tilldelas aktierätter som ger rätt att förvärva aktier. De tilldelade aktierätterna tjänas in med en tredjedel per år, räknat från första tilldelningstillfället. Utnyttjande av aktierätterna kan dock först ske tre år efter första

tilldelningstillfället. Tilldelningen kopplas till av styrelsen fastställda bolagsbaserade prestationsmål för aktiens totalavkastning och organisk tillväxt. Det finns min- och maxnivåer och ingen tilldelning av aktierätter kommer att ske om utfallet understiger miniminivån för något av prestationsmålen. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 1,1 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

MYCRONIC AB

Årsstämman beslutade utdelning om 7,50 kronor per aktie, varav 5,50 kronor i ordinarie utdelning. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter Patrik Tigerschiöld omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är två kvinnor, vilket motsvarar en andel på 29 procent. Kommande valberedningar bör verka för fler kvinnliga styrelseledamöter. Årsstämman beslutade höjningar av styrelsearvodena med 10 procent.

Styrelsen föreslog införandet av ett långsiktigt prestationsrelaterat incitamentsprogram för Vd, ledande befattningshavare och övriga nyckelmedarbetare, totalt högst 85 personer. Programmets löptid är tre år och styrelsen redovisar i efterhand beslutade prestationsvillkor kopplade till bolagets vinst per aktie och minskning av CO2-utsläpp under treårsperioden. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,1 procent. Styrelsen har motiverat införandet av programmet på ett bra sätt och förslaget uppfyller de flesta krav som AP3 ställer på den här typen av rörliga ersättningar. Överlåtelse av aktier sker dock vederlagsfritt vilket innebär att programmet saknar inslag av egen investering från deltagarna, något som AP3 gärna ser att styrelsen överväger att införa i framtida program.

NCAB GROUP AB

Bolaget lämnade aktieutdelning om 1,10 kronor per aktie. Styrelseledamoten Magdalena Persson hade avböjt omval till styrelsen. Valberedningen föreslog vidare att bolagets Vd inte längre bör ingå i styrelsen. Årsstämman beslutade nyval av Marlene Forsell, med en karriär inom främst Swedish Match där hon har haft flera ledande ekonomibefattningar, och Helen Blomqvist, Vd på Sandvik Coromant. Christian Salamon omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är fyra kvinnor vilket motsvarar 50 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 3 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram riktat till 45 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Deltagande i programmet förutsätter att man med egna medel förvärvar aktier i bolaget till marknadspris. Om aktierna behålls under en treårsperiod och deltagare kvarstår i anställning i koncernen under hela perioden, berättigar därefter varje aktie rätt att förvärva upp till fyra prestationsaktier i bolaget till ett pris motsvarande 70 procent av aktiekursen vid årsstämman. Prestationsmålet är kopplat till kapitalkostnadsjusterat resultat, EBITA justerat med en kalkylkostnad för sysselsatt kapital. Programmet omfattar högst 776 000 aktier, vilket motsvarar en utspädning om 0,4 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

SINCH AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Kristina Willgård, tidigare Vd för AddLife AB, valdes till ny styrelseledamot och Erik Fröberg omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är tre kvinnor, vilket innebär en andel på 50 procent. Valberedningen lämnade styrelsearvodena oförändrade.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram riktat till bolagets 625 anställda. Programmet omfattar två serier av optioner, dels personaloptioner som kan tilldelas vederlagsfritt till anställda utanför Sverige, dels personaloptioner som kan tilldelas anställda inom Sverige. Givet

att vissa prestationsvillkor uppfylls ger varje option rätt till förvärv av en (1) aktie till en teckningskurs motsvarande kursen den sista handelsdagen före dagen för optionstilldelningen. Prestationsvillkoren är kopplade till bruttoresultat, justerad EBITDA, minskade växthusgasutsläpp och engagemangsresultat. Personaloptionerna förutsätter fortsatt anställning och deltagarna tilldelas 25 procent av det totala antalet optioner efter ett år och därefter ytterligare 25 procent per år under kommande tre år. Den sammanlagda intjänandeperioden är då fyra år från tilldelningsdagen. Den maximala utspädningen uppgår till 1,5 procent och om man inkluderar övriga utestående program uppgår den maximala utspädningen till cirka 6 procent. Enligt AP3 är det ett komplicerat program med många olika delar men programmet uppfyller de krav som fonden ställer och AP3 röstade ja till förslaget.

SIVERS SEMICONDUCTORS AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Bami Bastani som styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är endast en kvinna, motsvarande en andel av 17 procent. Valberedningen bör verka för att få in fler kvinnor i styrelsen till kommande årsstämma. Styrelsearvodena lämnades oförändrade.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram till anställda i USA, Skottland, Sverige och Indien, totalt 104 personer. Programmet består av personaloptioner som intjänas med en tredjedel per år under en treårsperiod. Varje intjänad personaloption ger den anställda rätt att förvärva en stamaktie i bolaget fram till och med den sjätte årsdagen från dagen för tilldelningen till ett pris motsvarande 110 procent av den aktiekursen då optionerna tilldelades deltagaren. Antalet personaloptioner som deltagarna i Europa är berättigade att utnyttja är beroende av prestationsvillkor baserade på den sammansatta årliga tillväxttakten (CAGR) i linje med halvledarindustrins tillväxt. Personaloptioner som tilldelas deltagare i USA eller Indien är inte föremål för prestationsvillkor. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning motsvarande 4,1 procent av aktiekapitalet och rösterna i bolaget. Styrelsen föreslog även att man ska erbjuda koncernens anställda att byta samtliga optioner som beviljats enligt tidigare optionsprogram mot optioner som tilldelas enligt villkoren i det nya programmet, varvid två optioner enligt tidigare optionsprogram kan bytas mot en option enligt villkoren för det nya programmet. Om alla anställda som erbjuds att byta optioner accepterar erbjudandet beräknas den totala utspädningen för alla utestående incitamentsprogram, inklusive det nya programmet, minska från 9 procent till 6 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

TOBII AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska ske i år. Vid en extrastämma i början av året valdes Henrik Eskilsson till ny styrelseledamot. Samtidigt lämnade styrelseledamöterna Sarah Eccleston och Jörgen Lantto styrelsen. Styrelsen minskade därmed från sex till fem ledamöter. Årsstämman beslutade omval av samtliga ledamöter och Per Norman omvaldes till styrelseordförande i bolaget. Av styrelsens fem ledamöter är en kvinna. Det motsvarar en andel om 20 procent och valberedningen behöver verka för att andelen kvinnor i styrelsen ska öka. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden. För två år sedan beslutades ett långsiktigt incitamentsprogram för anställda och konsulter med anställningsliknande villkor, totalt maximalt 200 personer inom koncernen. I år föreslogs inget nytt program.

TRUECALLER AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 1,70 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Aruna Sundararajan, med gedigen erfarenhet inom teknikområdet, erfarenhet från andra

styrelseuppdrag och kommer med omfattande erfarenhet av policy- och regleringsfrågor i Indien. Nami Zarringhalam omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är tre kvinnor. Om man exkluderar Vd, som även sitter i styrelsen, är andelen kvinnor i styrelsen 60 procent. Styrelsearvodena har varit oförändrade under en period och valberedningen föreslog i år en större justering på 40 procent för att anpassa arvoden till andra bolag av liknande storlek och verksamhet.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram till Vd, andra ledande befattningshavare och nyckelpersoner, totalt högst 491 personer. Deltagarna kan kostnadsfritt erhålla ett visst antal rätter som ger deltagarna möjlighet att erhålla ett visst antal aktier i bolaget efter utgången av en intjänandeperiod om två, tre respektive fyra år. Tilldelningen beror på hur väl prestationsvillkor uppfylls, vilket är en kombination av intäktsstillväxt och justerad EBITDA. Utspädningen kan komma att uppgå till 1,3 procent av antalet aktier och 0,6 procent av det totala antalet röster i bolaget.

Styrelsen föreslog även ett aktieprogram för bolagets ny tillsatte Vd, Rishit Jhunhunwala. Vd kan kostnadsfritt erhålla ett visst antal rätter som ger deltagaren möjlighet att erhålla ett visst antal aktier i bolaget efter utgången av en intjänandeperiod. För tilldelning måste bolaget uppnå en kombination av intäktsstillväxt och justerad EBITDA om minst 25 procent årligen, i genomsnitt, under räkenskapsåren 2026 och 2027 och att bolaget har uppnått en intäktsnivå om minst 1,25 miljarder kronor under något kvartal innan eller under 2028. Följaktligen löper prestationsperioden för deltagaren till och med 2028. Programmet omfattar högst 1 000 000 aktier, vilket motsvarar en utspädning om 0,3 procent av samtliga utgivna aktier och 0,1 procent av samtliga röster i Truecaller. AP3 röstade ja till förslagen.

VITEC SOFTWARE GROUP AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 3,60 kronor per aktie. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter. Lars Stenlund omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är tre kvinnor, vilket motsvarar en andel om 50 procent. Styrelsearvodena höjdes med 25 procent, högre än normalt men samtidigt en nivåanpassning till andra bolag av liknande storlek och med liknande verksamhet.

Styrelsen föreslog en ny programperiod för det personalaktiesparprogram som funnits ett par år. Förra året blev cirka 30 procent av de anställda aktieägare i bolaget. Förslaget är riktat till nuvarande och framtida anställda, för närvarande cirka 1 700 personer. Deltagarna gör en egen investering i bolagets aktier under en 12-månadersperiod, normalt sett genom månatligt sparande. Den maximala investeringen varierar mellan 100 000 och 500 000 kronor beroende på befattning. För varje sparaktie kommer anställda efter den treåriga inläsningsperioden, erhålla tilldelning av en aktie i Vitec. Vissa deltagare, cirka 60 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i bolaget, har möjlighet att välja att delta i ett prestationsbaserat aktiesparprogram i stället för det breda personalaktiesparprogrammet. Detta program ger möjlighet att erhålla upp till fyra matchningsaktier under förutsättning att vissa prestationsvillkor uppfylls. Prestationsvillkoren är kopplade till bolagets vinst per aktie. Eftersom det inte finns någon garanterad tilldelning av matchningsaktier innebär det en högre risk, men även möjlighet till större tilldelning av matchningsaktier. Utöver prestationsvillkor gäller huvudsakligen samma villkor som för personalaktiesparprogrammet. Den maximala utspädningen för de två programmen kan komma att uppgå till 1,0 procent. Programmet är väl motiverat, är långsiktigt och har ett tydligt inslag av eget risktagande. AP3 röstade ja till förslaget.

YUBICO AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska utgå för 2024. Valberedningen föreslog omval av samtliga styrelseledamöter. Patrik Tigerschiöld omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor, vilket motsvarar en andel om 43 procent. Styrelsearvodena höjdes med 25 procent, högre än normalt men samtidigt en nivåanpassning till andra bolag av liknande storlek och med liknande verksamhet.

Yubico har en betydande närvaro i USA och Kanada och cirka två tredjedelar av det totala antalet anställda i Yubico-koncernen är anställda i USA och Kanada, medan ungefär en tredjedel av antalet anställda är anställda i resten av världen, inklusive i Sverige. Styrelsen anser att det är i bolagets och aktieägarnas intresse att implementera ett långsiktigt incitamentsprogram baserat på prestationsaktierätter för cirka 610 ledande befattningshavare, nyckelpersoner och andra anställda i koncernen. Programmet följer samma struktur som det långsiktiga incitamentsprogram som antogs vid årsstämman 2024. Programmet är treårigt och tilldelningen kopplas till utvecklingen av bolagets omsättning och EBIT-marginal. Det maximala antalet aktier som kan komma att tilldelas enligt programmet är begränsat till 780 000, vilket motsvarar 0,9 procent av antalet utestående aktier. AP3 röstade ja till förslaget.

HÄLSOVÄRD

ADDLIFE AB

Årsstämman beslutade utdelning om 0,75 kronor per aktie. Håkan Roos hade avböjt omval och årsstämman beslutade att välja Kristina Patek, Investment Director på Stena Sessan, till ny styrelseledamot. Johan Sjö omvaldes till styrelseordförande. Två män och fyra kvinnor i styrelsen innebär att andelen kvinnor uppgår till 67 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden, med 15 procent för styrelseordförande och med 10 procent för övriga styrelseledamöter. Det är högre än normalt men ska ses som en nivåanpassning av arvoden till bolag av liknande storlek och verksamhet.

Styrelsen föreslog ett nytt incitamentsprogram baserat på prestationsaktier, med signifikant egen investering och en tydlig prestations- och hållbarhetskoppling. Programmet riktas till totalt högst 17 personer som investerar i aktier i bolaget till ett belopp om 10-12 procent av deltagarens årliga grundlön före skatt. Om man behåller aktierna kan man efter tre år erhålla 4-6 prestationsaktier för varje sparaktie. Tilldelningen beror på hur väl prestationskrav uppfylls, dels genomsnittlig årlig resultattillväxt (EBITA) under perioden, dels ett antal hållbarhetsrelaterade mål. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning. Eftersom förslaget inte innebär att nya aktier emitteras, medför programmet ingen utspädning för befintliga aktieägares röster eller aktiekapital. Påverkan på viktiga nyckeltal är endast marginell. Incitamentsprogrammet uppfyller många av de villkor som AP3 ställer på den här typen av aktierelaterade ersättningar. Programmet har ett tydligt syfte, det är långsiktigt, det finns en prestationskoppling och det finns ett eget risktagande av deltagarna i form av egen investering. AP3 röstade ja till förslaget.

AMBEA AB

Årsstämman beslutade utdelning om 2,20 kronor per aktie. Styrelseledamoten Daniel Björklund hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Roger Hagborg, partner på riskkapitalbolaget Polaris, och Erik Malmberg, oberoende rådgivare, investerare och styrelseledamot i Proact IT Group AB. Yrjö Närhinen omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är två

kvinnor vilket motsvarar en andel om 29 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 7 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram som omfattar ledande befattningshavare och nyckelanställda i bolaget, totalt 48 personer. Förslaget är ett treårigt program som till huvudsakliga delar överensstämmer med de incitamentsprogram som antogs i samband med årsstämorna 2022, 2023 och 2024. Deltagarna förvärvar teckningsoptioner till marknadspris, men bolaget kommer att subventionera deltagarnas förvärv av teckningsoptioner genom att man utbetalar ett belopp motsvarande 100 procent av optionspremien i samband med att teckningsoptionerna tilldelas deltagarna. Optionerna ger rätt att om tre år teckna aktier i bolaget till en kurs om 115 procent av aktiekursen vid årsstämman. Maximal utspädning kan komma att uppgå till 0,6 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

ARJO AB

Årsstämman beslutade utdelning om 0,95 kronor per aktie. Årsstämman beslutade att minska styrelsen med en ledamot då den tidigare styrelseledamoten och verkställande direktören, Joacim Lindoff, lämnat bolaget och en permanent efterträdare ännu inte har identifierats. Johan Malmquist omvaldes som styrelseordförande. Av de styrelseledamöter som inte är anställda i bolaget är tre kvinnor och fyra män vilket motsvarar en andel kvinnor på 43 procent. Årsstämman beslutade justera upp styrelsearvoden med 4 procent. Bolaget har inga aktierelaterade incitamentsprogram. Däremot har bolagets huvudägare, Carl Bennet AB, tidigare erbjudit bolagets ledande befattningshavare syntetiska optioner med en löptid på tre år. Kostnaden för detta program belastar inte bolagets resultaträkning.

ASTRAZENECA PLC

För 2023 fastställdes utdelningen till 3,10 USD per aktie. Bolaget har sin hemvist i Storbritannien och följer därmed inte samma lagstiftning som bolag noterade på Stockholmsbörsen. Som brukligt och i enlighet med bolagsordningen, ställer alla styrelseledamöter sina platser till förfogande på årsstämman och kan därefter ställa upp för omval om man så önskar. Sedan förra årsstämman har Rene Haas och Birgit Conix tillträtt som nya Non-Executive Directors den 1 januari 2025 respektive 1 februari 2025. Styrelseledamöterna Deborah DiSanzo och Andreas Rummelt stod inte till förfogande för omval. Karen Knudsen valdes till ny Non-Executive Director och Michel Demaré omvaldes till styrelseordförande. Sju av fjorton ledamöter är kvinnor motsvarande en andel om 50 procent.

När det gäller ersättningsfrågor, exempelvis tilldelning av aktier eller optioner i incitamentsprogram, beslutas dessa normalt sett inte av årsstämman utan av en ersättningskommitté. Styrelsen sätter samman en ersättningsrapport och på stämman sker en rådgivande omröstning om rapporten som publiceras i årsredovisningen. AP3 har tidigare röstat nej till att godkänna ersättningsrapporten med anledning av dålig transparens vad gäller prestationskraven i det aktiebaserade incitamentsprogrammet. Under senare år har det dock skett förbättringar och de senaste åren har fonden röstat ja till rapporten. I år anser fonden att det är en bra redovisning. Återigen höga totalersättningar men där en signifikant del består av aktiekurseffekt från tidigare intjänade aktier. Bonusprogrammet har tidigare kritiserats för att inte ha krävande finansiella prestationskrav. Under de senaste åren har dock kraven generellt höjts. AP3 röstade därför ja till att godkänna ersättningsrapporten.

ATTENDO AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning på 1,20 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Hugo Lewné, grundare och Vd i Prima Vård koncernen. Ulf Mattsson omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är tre kvinnor vilket innebär en kvinnoandel på 38 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett nytt långsiktigt incitamentsprogram riktat till sju ledande befattningshavare. Programmet innebär att ledande befattningshavare tilldelas personaloptioner vederlagsfritt. Tilldelning av personaloptioner ska ske med ett antal som motsvarar värdet av maximalt två månadslöner. Personaloptionerna ska kunna utnyttjas efter drygt tre år, varefter innehavaren har rätt att utnyttja personaloptionerna för förvärv av aktier. Priset per aktie ska motsvara 110 procent av aktiekursen vid årsstämman 2025. Personaloptionsprogrammet förväntas ha en marginell påverkan på bolagets nyckeltal. Styrelsen föreslog även ett prestationsaktieprogram riktat till sju ledande befattningshavare och 100 nyckelanställda i bolaget. Deltagarna tilldelas prestationsbaserade aktierätter som ger deltagaren rätt att efter tre år vederlagsfritt erhålla en aktie i bolaget. Totalt sett omfattar programmet 400 000 aktier. De finansiella prestationsvillkoren är ett justerat resultat per aktie och leasejusterad EBITA för räkenskapsåret 2025 för Attendos respektive affärsområden Skandinavien och Finland. Det finns även hållbarhetsrelaterade prestationsvillkor avseende kundnöjdhet samt medarbetarnöjdhet för respektive affärsområde Skandinavien och Finland. Tilldelning av aktierätter till deltagare i programmet ska ske med ett värde som motsvarar maximalt fem månadslöner för Vd, maximalt fyra månadslöner för medlemmar i koncernledningen och maximalt två månadslöner för övriga deltagare. Maximal utspädning kan uppgå till 0,2 procent. Programmen uppfyller många av de krav AP3 ställer på denna typ av ersättning. De är långsiktiga, innehåller en prestationskoppling och innebär en begränsad kostnad för aktieägarna. Däremot finns inget inslag av eget risktagande för deltagarna. Den kritik som AP3 har mot programmen är inte av sådan omfattning att fonden motsatte sig förslagen på årsstämman.

BICO GROUP AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska utgå för 2024. Styrelseledamöterna Ulrika Dellby och Helena Skåntorp stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Susanne Lithander, med lång och gedigen erfarenhet som CFO i stora börsbolag såsom NCC Group och Billerud, Maria Rankka, engagerad investerare och entreprenör, huvudsakligen inom hälso- och sjukvård och life science, och Johan Westman, med lång och gedigen erfarenhet från att utveckla bolag verksamma inom medicin- och bioteknik. Rolf Classon omvaldes till styrelsens ordförande. Av styrelsens åtta ledamöter är fyra kvinnor vilket motsvarar en andel om 50 procent. Styrelsearvodena höjdes med 25 procent för ordförande och med 30 procent för övriga ledamöter.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt teckningsoptionsbaserat incitamentsprogram för vissa nyckelpersoner bosatta i Sverige och Schweiz, högst nio personer. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna och varje teckningsoption berättigar till att om tre år teckna en ny aktie i bolaget till en teckningskurs som motsvarar 150 procent av aktiekursen vid årsstämman. För nyckelpersoner bosatta i Tyskland, USA och Singapore, totalt högst 16 personer, föreslog styrelsen ett långsiktigt personaloptionsbaserat incitamentsprogram på liknande villkor som teckningsoptionsprogrammet. Personaloptionerna tilldelas vederlagsfritt men tilldelningen är villkorad av att bolagets organiska tillväxt och EBITDA-marginal utvecklas enligt fastställda mål. Programmen kan ge en maximal utspädning om 1,2 procent av antalet aktier och 1,0 procent av antalet röster i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

BIOARCTIC AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska ske i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga ledamöter och Eugen Steiner omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor, vilket motsvarar en andel om 43 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 4 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för samtliga anställda som antingen kan tilldelas aktier eller kontant ersättning, beroende på befattning. Prestationsaktierätter ger innehavaren rätt att efter tre år vederlagsfritt erhålla aktier i bolaget, givet att särskilda prestationsvillkor är uppfyllda. Prestationsvillkoren baseras på utvecklingen av bolagets aktiekurs, operationella mål som avser bolagets forskning och utveckling och/eller partnerskap samt hållbarhetsrelaterade mål. Programmet kan ge upphov till en utspädning om maximalt 0,3 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

BIOGAIA AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning på 1,95 kronor per aktie plus en extra utdelning på 4,95 kronor per aktie vilket ger en total utdelning på 6,90 kronor per aktie. Dessutom beslutade stämman godkänna en avsättning av 5 miljoner kronor till Stiftelsen för att förebygga antibiotikaresistens som BioGaia bildade 2017. Stiftelsen har till ändamål att genom stöd till forskning, utbildning och informationsaktiviteter främja användning av produkter och metoder som förebygger och därmed minskar antibiotikaanvändningen och risken för antibiotikaresistens. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter, Peter Rothschild omvaldes till ordförande och David Dangoor till vice ordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor motsvarande en andel om 43 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvoden.

Styrelsen föreslog ett prestationsaktieprogram riktat till samtliga anställda. Programmet omfattar högst 335 000 prestationsaktier motsvarande en maximal utspädning av 0,3 procent av aktierna i bolaget. Deltagarna tilldelas teckningsoptioner och beroende på hur vissa prestationsvillkor uppfylls kan de om tre år erhålla prestationsaktier. Prestationskriterierna kopplas till EBIT-marginal, försäljningsökning, samt hållbarhet. AP3 röstade ja till förslaget.

BIOTAGE AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 1,65 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och styrelseledamoten Kieran Murphy valdes till ordförande. Två av sju ledamöter är kvinnor och om man exkluderar Vd är andelen kvinnor i styrelsen 33 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 11 procent.

Årsstämman beslutade ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett prestationsbaserat aktieprogram för Vd, medlemmar i bolagets ledningsgrupp och andra nyckelanställda, totalt 19 personer. Programmet löper över en treårsperiod och innehåller fyra likaviktade prestationsvillkor; totalavkastning för bolagets aktie, EBITDA-marginal, organisk försäljningstillväxt och minskning av bolagets koldioxidavtryck. Det finns fastställda min- och maxnivåer för tilldelning av prestationsaktier för respektive prestationsvillkor. Den maximala utspädningseffekten uppgår till 0,6 procent av antalet aktier i bolaget. AP3 röstade ja till förslaget.

BONESUPPORT HOLDING AB

Ingen aktieutdelning beslutades på stämman. Styrelseledamoten Håkan Björklund hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Jens Viebke, styrelseledamot i Sedana Medical AB och Stille

AB. Lennart Johansson omvaldes till styrelseordförande. Två kvinnor i styrelsen innebär en kvinnoandel på 40 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden, med 4 procent för ledamöter och med 15 procent för styrelseordförande. Valberedningen föreslog även att ytterligare ersättning om 100 000 kronor ska utgå till styrelseledamot Mary I O'Connor som kompensation för förlorad tid på grund av resor till och från bolaget. Valberedningen föreslog vidare att styrelseledamöterna tillsammans ska erhålla ett utökat styrelsearvode om totalt 1 550 000 kronor, villkorat av att styrelseledamoten förvärvar aktier för hela det utökade styrelsearvodet efter skatt och att styrelseledamoten åtar sig att inte sälja aktierna under styrelseledamotens hela mandattid. Det utökade styrelsearvodet ska fördelas enligt följande: 550 000 kronor till styrelsens ordförande, motsvarande 100 procent av det ordinarie styrelsearvodet till styrelsens ordförande, och 250 000 kronor till var och en av övriga styrelseledamöter som inte är anställda i bolaget, motsvarande 100 procent av det ordinarie styrelsearvodet. För det fall styrelseledamoten före nästföljande årsstämma entledigas till följd av åsidosättande av dennes förpliktelser som styrelseledamot eller lämnar styrelsen på egen begäran är styrelseledamoten skyldig att återbetala hela det utökade styrelsearvodet. Enligt AP3 är förslaget en udda företeelse bland svenska bolag, men fonden anser att det i detta fall är motiverat och röstade ja till förslaget.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt prestationsbaserat aktiesparprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelanställda, totalt 24 personer. Villkoren motsvarar i huvudsak villkoren i tidigare program. Deltagarna investerar egna pengar i bolagets aktier och om aktierna behålls under en treårsperiod har deltagaren rätt att vederlagsfritt erhålla ytterligare aktier i bolaget, under förutsättning att vissa prestationsmål uppnås. Målen avser aktiekursutvecklingen för bolagets aktie, nettoomsättning för respektive räkenskapsår 2026–2028, och EBITDA för respektive räkenskapsår 2026–2028. Styrelsen har fastställt trösklar och tak för tilldelning av aktier. Samtliga aktier som behövs för att säkerställa leverans av prestationsaktier till deltagarna utgörs av befintliga aktier som bolaget sedan tidigare har emitterat och återköpt inom ramen för tidigare motsvarande program, vilket medför att någon utspädning inte uppstår. AP3 röstade ja till förslaget.

BOULE DIAGNOSTICS AB

Bolaget delade inte ut någon vinst till aktieägarna i år. Styrelseledamoten Karin Dahllöf hade avböjt omval. Årsstämman beslutade omval av övriga ledamöter och omval av Torben Jørgensen omvaldes till styrelseordförande. Två av fem ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 40 procent. Styrelsearvodena lämnades oförändrade för ledamöterna, förutom för styrelseordförande där arvudet justerades upp med 5 procent. Styrelsen har tidigare år lämnat förslag på aktiebaserade incitamentsprogram men i år presenterade styrelsen inget sådant förslag för aktieägarna.

CAMURUS AB

Årsstämman beslutade att ingen utdelning ska utgå för räkenskapsåret 2024. Valberedningen föreslog nyval av ledamöterna Elisabeth Björk, med erfarenhet av styrelsearbete i Rocket Pharmaceuticals, Agiana Pharmaceuticals, Pharvaris NV och Vicore Pharma, och Robert McQuade, som suttit i styrelsen för Astex Therapeutics, Visterra, Avanir Pharmaceuticals och Compass Pathways. Per Olof Wallström omvaldes till styrelseordförande. Två av styrelsens åtta ledamöter är kvinnor och om man exkluderar Vd, som också sitter i styrelsen, uppgår andelen kvinnor till 29 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 10 procent.

Styrelsen föreslog ett prestationsaktieprogram för alla anställda i koncernen, totalt cirka 340 anställda. Efter en treårig intjänandeperiod kan deltagarna, givet att vissa prestationsvillkor är

uppfylla, tilldelas prestationsaktier. Tilldelningen av prestationsaktier är villkorad av uppfyllelse av prestationsmål kopplade till absolut ökning av TSR under kommande tre år (vikt 50 procent) och omsättningstillväxt (vikt 50 procent) under samma tidsperiod. Det finns fastställda min- och maxnivåer för respektive mål. Medlemmarna i koncernledning måste behålla 25 procent av de aktier de tilldelas intill att deras totala aktieinnehav i Camurus uppnår ett värde motsvarande 50 procent av deras respektive årliga bruttogrundlön. Vid maximal tilldelning uppgår utspädningseffekten till 0,4 procent av antalet aktier och röster. Om alla utestående långsiktiga incitamentsprogram inkluderas i beräkningen uppgår den maximala utspädningen till 1,8 procent av antalet aktier och röster. AP3 röstade ja till förslaget.

CELLAVISION AB

Årsstämman beslutade utdelning för räkenskapsåret 2024 med 2,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Emil Hjalmarsson, Grenlunden CEVI AB. Mikael Worning omvaldes till styrelseordförande. Två av sex ledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 33 procent. Styrelsearvodena höjdes med 8 procent. Bolaget har ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram till ledande befattningshavare men detta är inte ett beslut för aktieägarna.

EPISURF MEDICAL AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska utgå för 2024. Styrelseledamoten Jess Lonner hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Sebastian Jahreskog, entreprenör och investerare som främst är inriktad på fintech- och hälsovårdssektorerna. Ulf Grunander återvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens sex ledamöter är två kvinnor motsvarande en andel om 33 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden. För två år sedan beslutade årsstämman ett incitamentsprogram baserat på prestationsbaserade personaloptioner för medlemmarna i bolagets ledningsgrupp och vissa andra anställda i koncernen, men i år lades inget sådant förslag.

GETINGE AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 4,60 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Ulrika Dellby, styrelseledamot i bland annat Arjo, Elanders och Lifco. Johan Malmquist omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor och om man räknar bort Vd, som också är styrelseledamot, är andelen kvinnor i styrelsen 38 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 4 procent. Bolaget har inga utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Däremot finns möjlighet till rörlig långsiktig bonus men den beslutas inte av aktieägarna.

INFANT BACTERIAL THERAPEUTICS AB

Ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga ledamöter och omval av Peter Rothschild till styrelseordförande. Av styrelsens fem ledamöter är tre kvinnor, vilket motsvarar en andel på 60 procent. Styrelsens ordförande erhåller 340 000 kronor i arvode, samt en extra ersättning om 400 000 kronor för insatsen som arbetande styrelseordförande. Detta är inte särskilt vanligt, men valberedningen har motiverat sitt förslag väl och det har fungerat ett antal år.

Styrelsen föreslog ett personaloptionsprogram riktat till bolagets anställda. Optionerna tilldelas deltagarna i programmet vederlagsfritt. Varje option ger innehavaren rätt att om tre år förvärva en ny aktie i bolaget. Teckningskursen är satt till 200 procent av aktiekursen vid tidpunkten för årsstämman. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning på 1,6 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

MEDICOVER AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 0,15 EUR per aktie. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Claudia Olsson, bland annat Vd och grundare av Exponential Holding AB. Fredrik Stenmo omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är fem av nio kvinnor, vilket innebär 56 procent andel kvinnliga ledamöter. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt prestationsbaserat aktieprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner, sammanlagt högst 95 personer. Deltagarna måste göra en privat investering i sparaktier. För varje sparaktie kan bolaget om fem år vederlagsfritt tilldelas upp till åtta prestationsaktier beroende på hur väl fastställda prestationsvillkor kopplade till EBITDA-tillväxt respektive genomsnittlig avkastning på investerat kapital under en femårsperiod. Det finns fastställda min- och maxgränser för tilldelning och ett fastställt tak för hur mycket varje deltagare kan tjäna på programmet. Den maximala utspädningseffekten uppgår till 0,7 procent av antalet utestående aktier i bolaget. Om man beaktar övriga utestående program uppgår den maximala utspädningen till 4,9 procent. AP3 bedömer att förslaget är långsiktigt, innehåller en tydlig prestationskoppling och har en känd och begränsad kostnad för aktieägarna. AP3 röstade ja till förslaget.

SANIONA AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Den nuvarande styrelseledamoten Pierandrea Muglia var inte tillgänglig för omval, då han antagit rollen som Chief Medical Officer i bolaget. Årsstämman beslutade omval av övriga ledamöter. John Haurum valdes till ny styrelseordförande och Jørgen Drejer utsågs till ny vice styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är en av fyra kvinnor, vilket innebär 25 procent andel kvinnliga ledamöter. Styrelsearvodena har varit oförändrade under en tid och valberedningen föreslog en nivåjustering av arvodena. Arvodet till styrelseordförande fördubblades och arvodet till övriga ledamöter höjdes med 50 procent. Det är en stor justering men samtidigt var arvodesnivåerna på en förhållandevis låg nivå.

Styrelsen föreslog ett personaloptionsprogram för samtliga anställda i bolaget, totalt 34 personer. Programmet är treårigt och personaloptionerna tilldelas vederlagsfritt med 1/3 vardera den dag som infaller 12, 24 respektive 36 månader efter årsstämman. Varje personaloption berättigar innehavarna att om tre år förvärva en ny aktie i bolaget mot kontant betalning till ett lösenpris uppgående till 130 procent av aktiekursen vid årsstämman. Maximal utspädning kan komma att uppgå till 1,5 procent av bolagets aktiekapital och röster. AP3 röstade ja till förslaget.

SWEDISH ORPHAN BIOVITRUM AB

Bolaget beslutade att inte genomföra någon aktieutdelning i år. Styrelseledamoten Annette Clancy stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Iris Loew-Friedrich, bland annat styrelseordförande i Evotec SE och i Celosia Therapeutics Pty Ltd. David Meek omvaldes till styrelseordförande. Av de stämмоvalda åtta ledamöterna är tre kvinnor vilket motsvarar en andel på 38 procent. Styrelsearvodena höjdes med 15 procent. När det gäller arvoderingen av styrelsen har bolaget en något udda konstruktion då man för varje fysiskt styrelsemöte som hålls i Sverige erhåller ett extra mötesarvode om 2 000 EUR till varje ledamot boende i Europa men utanför Norden och med 5 000 USD till varje ledamot boende utanför Europa.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram bestående av två delar; en del riktad till ledande befattningshavare, Chefsprogrammet, och en del riktad till övriga anställda, Personalprogrammet. Personalprogrammet riktas till 1 050 anställda inom koncernen och förutsätter att de anställda gör egna investeringar i SOBI-aktier. För varje sparaktie har anställda möjlighet att vederlagsfritt tilldelas två matchningsaktier i SOBI efter utgången av en treårig intjänandeperiod. Antalet sparaktier som innehas får motsvara högst 2,5 procent av den genomsnittliga årliga fasta bruttogrundlönen. Chefsprogrammet riktas till 355 personer, varav 275 chefer, 50 ledande befattningshavare, 15 utvalda nyckelpersoner, 14 medlemmar av bolagets verkställande ledning och Vd. Programmet ger deltagarna möjlighet att, givet att vissa prestationsvillkor uppfylls, efter tre år vederlagsfritt tilldelas ett antal prestationsaktier. Värdet av underliggande aktier kommer att uppgå till 150 procent av den årliga fasta bruttogrundlönen för Vd och mellan 35 och 75 procent för övriga deltagare. 60 procent av tilldelningen beror på hur absolut TSR-utveckling uppnås under treårsperioden och det finns en tröskel som säger att TSR måste öka med minst 10 procent för att tilldelning överhuvudtaget ska ske. För full tilldelning måste TSR öka med minst 40 procent under treårsperioden. Däremellan sker tilldelning linjärt. 40 procent av tilldelningen beror på hur den faktiska årliga omsättningen utvecklas i förhållande till den av styrelsen fastställda budgeten. I denna del görs jämförelsen för vart och ett av åren 2025, 2026 och 2027 och man erhåller 1/3 av 40 procent för vart och ett av åren som tröskelvärdet uppnås eller överskrider. Utöver möjligheten att erhålla LTIP-rätt ska Vd, utvalda nyckelpersoner och ledningsgruppen, totalt 30 anställda, vederlagsfritt tilldelas personaloptioner. Varje personaloption ger möjlighet att förvärva en aktie till lösenpriset 105 procent av dagens aktiekurs. Värdet av de tilldelade personaloptionerna kommer att uppgå till 150 procent av den årliga bruttogrundlönen för Vd samt till 75 procent för övriga deltagare. Optionerna kan utnyttjas från och med treårsdagen till och med femårsdagen från tilldelning. En förutsättning för att personaloptionerna ska kunna utnyttjas är att bolagets faktiska genomsnittliga omsättning uppnår eller överstiger målet i den av styrelsen fastställda budgeten för räkenskapsåren 2025–2027. AP3 har framfört synpunkten att Chefsprogrammet baseras på gratisoptioner och har ett lågt lösenpris på 105 procent och Personalprogrammets baseras på endast matchningsaktier, och fonden gärna ser en annan struktur på incitamentsprogrammen. Kritiken är dock inte av sådan omfattning att AP3 röstade mot förslaget.

VICORE PHARMA HOLDING AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Hans Schikan omvaldes till styrelseordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor, vilket innebär 43 procent andel kvinnliga ledamöter.

Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 6 procent. Styrelseledamöterna kan erhålla hälften av styrelsearvodet i aktierätter i stället för kontant betalning. För att kunna attrahera, behålla och motivera internationellt kvalificerade styrelseledamöter i bolaget, föreslog valberedningen dessutom ett aktiebaserat incitamentsprogram till samtliga styrelseledamöter. Deltagarna tilldelas vederlagsfritt totalt maximalt 1 070 000 aktierätter, vilka berättigar till aktier i bolaget. Aktierätterna intjänas under ett år fram till årsstämman 2026. Intjänandeperioden är således kortare än tre år, och valberedningen anser att en intjäningsperiod om cirka ett år är lämpligare än en längre intjäningsperiod till följd av att styrelsens mandattid som längst är från årsstämma till årsstämma. Valberedningen eftersträvar att varje styrelseledamot behåller aktierätterna, eller aktier som erhålls som ett resultat av aktierätterna, så länge man är styrelseledamot. Antalet aktierätter kommer att fastställas genom att dividera 2 140 000 kronor med aktiekursen för bolagets aktie på tilldelningsdagen. Antalet aktierätter kommer således att fastställas i nära anslutning till tilldelningsdagen och fördelas lika 1:1 som den fasta årliga ersättningen till styrelseledamöterna. Det

vill säga, 700 000 kronor till ordföranden och 240 000 kronor till varje ordinarie styrelseledamot. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,5 procent. Förslaget med aktiebaserat incitamentsprogram till styrelseledamöter är inte särskilt vanligt i svenska bolag, men AP3 bedömer att det i detta fall är motiverat och röstade ja till förslaget.

Styrelsen föreslog även ett långsiktigt incitamentsprogram för bolagets ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Programmet innebär att deltagarna vederlagsfritt kommer att tilldelas optioner som är föremål för en treårig intjänandeperiod och berättigar till teckning av aktier i bolaget efter intjänandeperioden. Varje option ger innehavaren rätt att förvärva en aktie i bolaget till ett förutbestämt lösenpris motsvarande 125 procent av aktiekursen vid årsstämman. Den maximala utspädningen uppgår till 2,9 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

VITROLIFE AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 1,10 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och omval av Jón Sigurdsson till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av fem kvinnor, vilket innebär 40 procent andel kvinnliga ledamöter. Styrelsearvodena justerades upp med 11 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram där deltagarna, totalt 40 personer, efter en kvalifikationsperiod ges möjlighet att vederlagsfritt erhålla aktier. Huruvida aktier tilldelas, och hur många aktier som tilldelas, är beroende av om ett förutbestämt prestationskrav kopplat till totalavkastningen på bolagets aktier uppfyllts. Styrelsen har fastställt min- och maxnivåer för tilldelning av aktier. Styrelsen ska även innan tilldelning av prestationsaktier bedöma om tilldelningen är rimlig i förhållande till bolagets ekonomiska resultat, ställning och utveckling, samt andra faktorer. Löptiden för programmet är mer än tre år och maximal utspädning uppgår till 0,4 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

XSPRAY PHARMA AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Maris Hartmanis och Torbjörn Koivisto hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Markus Haeberlein, för närvarande Executive Vice President för Discovery Science på Parabilis Medicines, ett företag fokuserat på onkologi, baserat i Boston, och Anne Prener, med mer än 25 års ledarerfarenhet inom life science-företag och har drivit företag och team inom flera terapeutiska områden. Anders Ekblom omvaldes till styrelseordförande. Av de ledamöter som inte är anställda i bolaget är två av sju kvinnor, vilket motsvarar en andel på 29 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 12 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram genom en kombination av teckningsoptioner och personaloptioner till vissa ledande befattningshavare och övriga personer som är anställda i bolaget, totalt högst 26 personer. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna och varje option ger möjlighet att om tre år förvärva aktier till en teckningskurs per aktie som motsvarar 200 procent av den aktuella kursen vid årsstämman. Maximal utspädning uppgår till 1,2 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

XVIVO PERFUSION AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Paul Marcun. Han har haft ledande positioner på flera globala medicinteknikföretag, senast Executive Officer och Executive Vice President Growth på Coloplast. Innan dess ledande positioner på företag såsom Getinge, Stryker och Johnson & Johnson. Gösta Johannesson

omvaldes till styrelseordförande. Två av styrelsens sju ledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel om 29 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 12 procent.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram bestående av prestationsbaserade aktieoptionsrätter riktat till koncernledning och nyckelanställda, totalt högst cirka 30 personer. Deltagarna tilldelas aktierätter som efter tre år ger deltagarna möjlighet att erhålla prestationsaktier beroende på hur väl vissa prestationsvillkor uppnås. De förutbestämda villkoren baseras på genomsnittlig årlig totalavkastning för aktieägarna och ett hållbarhetsmål kopplat till bolagets samhällsnytta i form av möjliggjorda räddade mänskliga liv genom klinisk användning av maskinperfusion på organ (lunga, hjärta, lever och njure). Maximal utspädning uppgår till 0,6 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

MATERIAL

BILLERUD AB

Bolaget gjorde en ordinarie utdelning om 3,50 kronor per aktie. Årsstämman beslutade nyval av Gunilla Saltin, med erfarenhet från roller inom både stål- och pappersindustrin, bland annat i egenskap av hennes nuvarande roll som Vd för Tata Steel Downstream Europe. Jan Svensson omvaldes till styrelsens ordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 43 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 4 procent.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt aktieprogram för medlemmar i koncernledningen och andra nyckelpersoner inom Billerud, högst 80 anställda. Aktieprogrammet skiljer sig från tidigare aktieprogram vad gäller bland annat prestationsvillkor samt investering i sparaktier och allokering av aktierätter. Villkoret för att mäta finansiell prestation (vinst per aktie) kvarstår och mäts, i likhet med 2023 samt 2024 års program, som ackumulerad vinst per aktie. Därutöver har ytterligare ett finansiellt prestationsvillkor adderats för aktieprogram 2025 relaterat till genomsnittlig procentuell avkastning på sysselsatt kapital (ROCE). Vidare innehåller det nya programmet, i likhet med 2024 års program, ett hållbarhetsrelaterat prestationsvillkor baserat på Billeruds minskning av koldioxidutsläpp. Utfallet av samtliga tre prestationsvillkor mäts under en treårsperiod. AP3 röstade ja till förslaget.

BOLIDEN AB

Bolaget lämnade ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade nyval av styrelseledamoten Victoire de Margerie. Hon har omfattande erfarenhet från metallindustrin och från strategiskt arbete och affärsutveckling, bland annat som ordförande för Verkors Technology Committee och styrelseuppdrag för Ivanhoe Electric och Mines ParisTech. Karl-Henrik Sundström omvaldes till styrelseordförande. Fyra av nio ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 44 procent. Valberedningen föreslog mindre justeringar av styrelsearvodena i år.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiesparprogram riktat till Vd, medlemmar av koncernledningen, affärsenhetschefer och vissa andra nyckelpersoner i koncernen, totalt 50 personer. Beroende på befattning investerar deltagarna ett belopp om 10-15 procent av sin fasta bruttolön i aktier i Boliden och dessa sparaktier ska behållas under hela den treåriga intjänandeperioden. För varje sparaktie har deltagarna möjlighet att vederlagsfritt tilldelas högst tre aktier i Boliden villkorat av uppfyllande av vissa prestationsvillkor. Prestationsvillkoren består av dels ett specifikt finansiellt mål relaterat till den sammanlagda totalavkastningen för Bolidens aktie, dels ett hållbarhetsmål relaterat till reducering av Bolidens absoluta koldioxidutsläpp. Styrelsen har

fastställt min- och maxnivåer för tilldelning. Den maximala utspädningen är marginell. AP3 röstade ja till programmet.

HEXPOL AB

Bolaget delade ut 4,20 kronor per aktie i utdelning till aktieägarna. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter. Alf Göransson omvaldes till styrelsens ordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena i år. Bolaget har inga utestående aktiebaserade incitamentsprogram.

HOLMEN AB

Bolaget delade ut 12,00 kronor per aktie till aktieägarna. Styrelseledamoten Lars Josefsson hade avböjt omval och årsstämman beslutade nyval av Stefan Widing, koncernchef i Sandvik AB. Fredrik Lundberg omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är fyra kvinnor. Exklusive Vd är andelen kvinnliga styrelseledamöter 50 procent. Årsstämman beslutade en uppjustering av styrelsearvodena med drygt 5 procent.

Årsstämman beslutade ett långsiktigt prestationsbaserat aktiesparprogram riktat till medlemmar i koncernledningen och affärsområdeschefer, högst 45 personer. Deltagande i programmet förutsätter att ledande befattningshavare personligen investerar i bolagets aktier motsvarande ett belopp om högst 10 procent av deras respektive årliga individuella fasta grundlön. Beroende på uppfyllelsen av ett antal förutbestämda prestationskrav kan deltagarna om tre år tilldelas ett antal prestationsaktier. Tilldelningen av prestationsaktier beror, utöver avkastning på sysselsatt kapital, även på hur koncernens samlade klimatnytta utvecklas. AP3 ser det som positivt att bolaget kopplar utfallet av rörlig ersättning till bolagets hållbarhetsstrategi. Effekterna på nyckeltal och vinst per aktie är marginella.

SCA

Årsstämman beslutade kontantutdelning för verksamhetsåret 2024 om 3,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga ledamöter och Helena Stjernholm omvaldes till styrelseordförande. Fem av nio styrelseledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnliga styrelseledamöter 63 procent. Valberedningen föreslog normala justeringar av styrelsearvodena.

SCA har för närvarande inget aktiebaserat incitamentsprogram för medarbetare. Däremot har bolagets ledande befattningshavare möjlighet till rörlig kontant ersättning. Styrelsen har tidigare beslutat om liknande kontantbaserade incitamentsprogram med treåriga prestationsvillkor, vilket redovisats i bolagets årsredovisningar och i ersättningsrapporter. På årets stämma föreslog man att aktieägarna skulle fatta beslut om denna typ av incitamentsprogram. Enligt AP3s bedömning är den rörliga komponenten i ersättningen till ledande befattningshavare att betrakta som väl utformad då den ska vara maximerad och relaterad till den fasta lönen, den ska baseras på utfallet i förhållande till relativ värdeutveckling för bolagets aktie och till bolagets klimatnytta.

SKF AB

Bolaget delade ut 7,75 kronor per aktie. Valberedningen föreslog att styrelsen skulle utökas med en ledamot och föreslog nyval av Mats Rahmström, koncernchef för Atlas Copco AB. Hans Stråberg omvaldes till styrelseordförande. Tre av elva ledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnor i styrelsen 30 procent. Valberedningen föreslog justering av styrelsearvodena med 10 procent, vilket är högre än normalt. Valberedningen föreslog även att ett särskilt mötesarvode ska utgå till styrelseledamöter bosatta utanför Sverige vid resor till ett fysiskt styrelsemöte i Sverige

med 2 000 EUR vid resor inom Europa, respektive 5 000 EUR vid interkontinentala resor, detta som kompensation för tidsspillan.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt prestationsbaserat aktieprogram enligt samma principer som bolaget haft i mer än 15 år. Programmet föreslås omfatta befattningshavare och nyckelpersoner i koncernen med möjlighet till vederlagsfri tilldelning av aktier. Det antal aktier som kan komma att tilldelas ska vara relaterat till graden av uppfyllnad av det Total Value Added (TVA)-mål som styrelsen fastställt och till hållbarhetsmålet som är kopplat till SKF:s betyg i CDP:s klimatförändringsutvärdering. TVA är en förenklad så kallad Economic Value Added modell som syftar till att förbättra rörelseresultatet, reducera kapitalet och skapa lönsam tillväxt. 80 procent av den maximala tilldelningen av aktier baseras på nivån av TVA-ökning. För att tilldelning ska ske krävs en ökning av TVA över en viss lägsta nivå. Utöver tröskelnivån fastställs en målnivå. Maximal tilldelning erhålls om målnivån uppnås eller överskrids. 20 procent av den maximala tilldelningen av aktier baseras på hållbarhetsmålet kopplat till SKF:s betyg i CDP:s klimatförändringsutvärdering. Betyget sätts årligen och kraven höjs varje år, vilket reflekterar ökande förväntningar från SKF:s intressenter. Fortlöpande förbättringar kommer därför att krävas för att nå höga betyg och uppfylla målet. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om 0,2 procent. Det prestationsbaserade aktieprogrammet uppfyller många av de krav AP3 ställer på denna typ av ersättning. Programmet innehåller en prestationskoppling, är tillräckligt långsiktigt, och kostnaden för aktieägarna är känd och begränsad då programmet har ett tak för tilldelning. Förslaget innehåller dock inget krav på eget risktagande från deltagarna, vilket AP3 har påpekat vid ett flertal tillfällen.

SSAB AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 2,60 kronor per aktie. Samtliga styrelseledamöter omvaldes och Lennart Evrell omvaldes till styrelseordförande. Fyra av åtta styrelseledamöter är kvinnor, motsvarande en andel om 50 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen har årligen sedan 2011 beslutat om långfristiga kontantbaserade incitamentsprogram för nyckelpersoner i SSAB, däribland koncernledningen, med prestationskrav kopplade till såväl koncernens resultatutveckling som totalavkastning på SSAB-aktien. För två år sedan infördes även prestationsvillkor kopplat till hållbarhet. I år föreslog styrelsen ett långfristigt kontantbaserat incitamentsprogram som i allt väsentligt har motsvarande villkor som förra årets program. Styrelsen har vidare beslutat om en policy för ledande befattningshavares aktieinnehav, i syfte att personer i koncernledningen på sikt ska ha ett aktieinnehav i SSAB motsvarande en bruttoårslön och övriga deltagare i LTI 2025 ett aktieinnehav motsvarande en halv bruttoårslön. Styrelsens avsikt är att deltagarna ska använda den kontantersättning som erhålls genom LTI 2025 till att förvärva aktier i SSAB för att uppnå ett sådant aktieinnehav. AP3 röstade ja till förslaget.

TROAX GROUP AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 0,34 EUR per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Anders Mörck omvaldes till styrelseordförande. Tre av sju styrelseledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel om 43 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 10 procent.

Styrelsen föreslog ett köptionsprogram riktat till ledande befattningshavare. Programmet omfattar maximalt 300 000 aktier, motsvarande maximalt 0,5 procent av totala antalet aktier och

röster i bolaget. Deltagarna betalar en marknadsmässig premie för optionerna och löptiden för optionerna är maximalt 4 år. AP3 röstade ja till förslaget.

KONSUMENTVAROR

APOTEA AB

Årsstämman beslutade att ingen aktieutdelning ska utgå för 2024. Styrelseledamöterna Maria Curman och Henrik Forsberg Schoultz hade avböjt omval och valberedningen föreslog inga ersättare. Cecilia Qvist omvaldes till styrelseordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor och om man exkluderar Vd är andelen kvinnor i styrelsen 50 procent. Styrelsearvodena höjdes med 8 procent för ordinarie ledamöter och med 20 procent för styrelseordförande. Bolaget är ganska nytt på börsen och man har inga löpande aktiebaserade incitamentsprogram.

AUTOLIV AB

Autoliv har sin hemvist i USA och följer inte samma lagstiftning som bolag noterade på Stockholmsbörsen. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter. Jan Carlson är styrelsens ordförande sedan 2014. Två av elva ledamöter är kvinnor och av de tio ledamöter som inte är anställda i Autoliv motsvarar det en andel om 20 procent.

När det gäller ledningens olika ersättningar sätter styrelsen samman en rapport om ersättningar under föregående år. Rapporten är en del av årsredovisningen och stämman beslutar om denna rapport. AP3 har tidigare röstat nej i den rådgivande omröstningen, men i år röstade AP3 ja till förslaget. Skälen är att bolaget förbättrat konstruktionen av LTIP, och att andelen tilldelade aktier som saknar prestationskrav har minskat.

BILIA AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 5,60 kronor per aktie. Valberedningen föreslog nyval av Tomas Johansson, medgrundare och styrelseledamot i Active Value Partners AG och tidigare partner och portföljförvaltare på Skagen A/S och som vice president på Cevian Capital AB. Mats Qviberg omvaldes till styrelseordförande och Jan Pettersson omvaldes till vice ordförande. Tre av nio ledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 33 procent. Styrelsearvodena höjdes med 5 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett aktiesparprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner inom koncernen, totalt 70 personer. Deltagarna gör en privat investering som varierar mellan 375 och 1 950 aktier beroende på befattning. Det lägsta antalet sparaktier som en deltagare måste förvärva motsvarar ett marknadsvärde om minst 25 000 kronor. För varje sparaktie kan deltagaren om tre år vederlagsfritt tilldelas ytterligare högst fem aktier. Tilldelningen är prestationsbaserad och beror på hur fastställda mål avseende totalavkastning på BiliAs aktie, ökad vinst per aktie och organisk tillväxt i serviceaffären uppfylls samt att målen för kundnöjdhet och jämställdhet infrias. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,3 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

DOMETIC GROUP AB

Årsstämman beslutade ordinarie aktieutdelning om 1,30 kronor per aktie. Styrelseledamoten Erik Olsson stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade omval av övriga styrelseledamöter och omval av Fredrik Cappelen till styrelseordförande. Tre av sju ledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 43 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av

styrelsearvodena. Bolaget kan införa långsiktiga incitamentsprogram men dessa är kontantbaserade och därmed inte en stämmorfråga. De kontantbaserade programmen innehåller dock hållbarhetskriterier, vilket är bra.

AB ELECTROLUX

Årsstämman beslutade att ingen utdelning för 2024 ska utgå till aktieägarna. Förra året gjordes stora förändringar av styrelsesammansättningen. I år har tidigare Vd Jonas Samuelsson lämnat styrelsen. Årsstämman beslutade nyval av bolagets nye Vd Yannick Fierling. Torbjörn Lööf omvaldes som styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är tre kvinnor och om man exkluderar bolagets Vd är andelen kvinnor i styrelsen 39 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena, cirka 4 procent. Dessutom föreslog valberedningen en extra kompensation till utländska ledamöter för varje fysiskt sammanträde i Sverige. Europeiska ledamöter får en ersättning på 1 500 EUR per sammanträde och utomeuropeiska ledamöter får en extra kompensation på 3 000 USD per sammanträde.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram för beslut på årsstämman. Programmet omfattar 800 ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Deltagare ges möjlighet att vederlagsfritt erhålla prestationsaktier förutsatt att man förblir anställd under tiden fram till den 1 januari 2028. Prestationsaktierna ska baseras på ett högsta värde som varierar mellan 20 och 100 procent av den årliga grundlönen 2025 beroende på vilken deltagarkategori man tillhör. Hur många prestationsaktier man erhåller beror på uppfyllelsen av styrelsens fastställda prestationsmål för koncernens vinst per aktie och bolagets CO2-minskning. Det sista målet har funnits i tre år och är något som AP3 uppskattar. De olika målen viktas och det finns min- och maxnivåer för tilldelning. Den maximala kostnaden för programmet beräknas till 629 miljoner kronor som fördelas över åren 2025–2027. Den maximala utspädningen för det nya programmet beräknas till 2,6 procent. Räknar man in övriga löpande program blir den maximala utspädningen 5,8 procent. Förslaget uppfyller de krav AP3 ställer på denna typ av ersättningsprogram och fonden röstade därmed ja till förslaget.

EVOLUTION AB

Årsstämman beslutade att dela ut 2,80 EUR per aktie. Aktieägaren Gabor Szabo föreslog att han skulle väljas som styrelseledamot för tiden intill slutet av årsstämman 2026, men detta avslogs av årsstämman. Årsstämman beslutade omval av samtliga ledamöter och omval av Jens von Bahr till styrelseordförande. Två av sex styrelseledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel på 33 procent. Styrelsearvodena höjdes med 50 procent för ordinarie ledamöter men lämnades oförändrade för styrelseordförande.

Styrelsen föreslog ett incitamentsprogram genom emission av teckningsoptioner riktat till cirka 250 personer inom koncernen. Varje teckningsoption berättigar deltagarna att efter en treårsperiod teckna en ny aktie i bolaget till ett pris motsvarande 130 procent av aktiekursen vid årsstämman 2025. Tilldelningen av teckningsoptioner till anställda inom incitamentsprogrammet baseras på deltagarnas prestation. Prestationskriterierna inkluderar både finansiella kriterier som intäktstillväxt och EBITDA-marginal samt icke-finansiella kriterier som koncernens CO2-mål och efterlevnad av bolagets etiska riktlinjer. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om 1,0 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

GRÄNGES AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 3,20 kronor per aktie. Styrelseledamoten Peter

Carlsson hade meddelat valberedningen att han avböjer omval. Årsstämman beslutade omval av övriga ledamöter och Fredrik Arp omvaldes till styrelseordförande. Av styrelsens sju ledamöter är tre kvinnor vilket motsvarar en andel om 43 procent. Årsstämman beslutade normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram i form av en kombination av teckningsoptioner och syntetiska aktier. Teckningsoptionsdelen innebär att 50 ledande befattningshavare och nyckelpersoner betalar en marknadsmässig premie för optionerna. I syfte att uppmuntra till deltagande i programmet kan en subvention betalas ut som efter avdragen skatt och andra tillämpliga avgifter uppgår till 50 procent av den erlagda premien för varje teckningsoption. Varje teckningsoption medför en rätt att om tre år teckna en ny aktie i bolaget till en teckningskurs som motsvarar 115 procent av kursen vid årsstämman. Som del av LTI 2025 ska bolaget även överlåta högst 500 000 Restricted Share Units. Intjänandeperioden är tre år och utbetalning sker proportionerligt årsvis över tre år förutsatt fortsatt anställning inom koncernen. Programmet kan ge upphov till en maximal utspädning om 0,9 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

HENNES & MAURITZ AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 6,80 kronor per aktie. Styrelseledamoten Stina Bergfors hade avböjt omval. Årsstämman beslutade välja Klas Balkow, tidigare koncernchef för Axfood och Clas Ohlson, som ordinarie ledamot. Årsstämman beslutade omval av Karl-Johan Persson till styrelseordförande. Av de åtta styrelseledamöterna är fyra kvinnor motsvarande en andel om 50 procent. Valberedningen föreslog höjda styrelsearvoden med 3 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram i form av prestationsbaserade aktierätter för Vd, koncernledningen och andra ledande nyckelpersoner i bolaget, sammanlagt cirka 65 deltagare. Deltagarna tilldelas prestationsaktierätter som givet att vissa prestationsmål uppfylls kan tilldelas aktier om tre år. Värdet av de underliggande aktierna hänförliga till prestationsaktierätterna kan för Vd uppgå till högst 80 procent av årlig fast kontant grundlön, för övriga medlemmar av koncernledningen kommer värdet att vara max 80 procent av årlig fast kontant grundlön beroende på ansvar och roll vid tidpunkten för tilldelning av prestationsaktierätter och för andra ledande nyckelpersoner kommer värdet att vara max 50 procent av årlig fast kontant grundlön beroende på ansvar och roll vid tidpunkten för tilldelning av prestationsaktierätter. För att få delta måste deltagarna investera i bolagets aktier till ett värde om minst två månadslöner. Vidare är utfallet av prestationsaktierätterna beroende av uppfyllelsen av prestationsvillkor relaterat till treåriga prestationsvillkor hänförliga till utvecklingen av koncernens rörelseresultat, totalavkastning för bolagets aktie samt minskning av utsläpp av växthusgaser. Det senare målet är ett led i att nå H&M:s kommunicerade klimatmål för 2030. Inga nya aktier emitteras, vilket medför att ingen utspädning för befintliga aktieägares röster eller aktiekapital sker. Påverkan på viktiga nyckeltal är endast marginell. AP3 röstade ja till förslaget.

HUSQVARNA AB

Årsstämman beslutade utdelning till aktieägarna om 1,00 kronor per aktie. Styrelseledamöterna Tom Johnstone, Bertrand Neuschwander och Lars Pettersson hade avböjt omval. Årsstämman beslutade nyval av Claes Boustedt, vice Vd i L E Lundbergföretagen AB samt Vd för L E Lundberg Kapitalförvaltning AB, Marlies Gebetsberger, Senior Vice President och Head, Personal Health på Royal Philips i Västeuropa, och Magnus Jarlegren, Vd Autoliv Europa. Nuvarande vice ordförande Torbjörn Lööf valdes till ny styrelseordförande. Av styrelsens nio ledamöter är fyra kvinnor och om

man inte räknar med Vd uppgår andelen kvinnor i styrelsen till 50 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 2 procent.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram baserat på samma principer som tidigare incitamentsprogram. Programmet omfattar maximalt 135 ledande befattningshavare i koncernen och erbjuder deltagare att motta prestationsbaserade aktierätter. Under förutsättning att vissa prestationsmål och villkor uppfylls under en treårig intjänandeperiod, kommer prestationsbaserade aktierätter, som tilldelas 2025, att ge rätt till aktier i Husqvarna. Det antal prestationsbaserade aktierätter som intjänas och ger rätt till aktier är vidare beroende av uppfyllandet av vissa nivåer för ökning av bolagets värdeskapande under kalenderåren 2025–2027, samt vissa nivåer för minskning av bolagets koldioxidutsläpp under samma period. Det finns fastställda målnivåer samt tröskel och tak för tilldelning. Maximal utspädning uppgår till 0,5 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

MIPS AB

Bolaget delade ut 6,50 kronor per aktie. Samtliga styrelseledamöter omvaldes och Magnus Welander omvaldes till styrelseordförande. Tre av sex styrelseledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 50 procent. Valberedningen föreslog höjda styrelsearvoden, med 11 procent för ordinarie ledamöter och med 21 procent för styrelseordförande. För två år sedan beslutades långsiktiga incitamentsprogram för ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner, totalt 25 anställda. Programmen är treåriga optionsprogram 2023/2026, 2024/2027 och 2025/2028 och något nytt förslag lades inte på årets stämma.

MODERN TIMES GROUP MTG AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning för 2024. Styrelseledamöterna Simon Leung och Susanne Maas stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade nyval av Dylan Collins, serieentreprenör inom digital media och spelbranschen, och Anna Zeiter, ledande befattningshavare inom eBay samt styrelseledamot för eBay Marketplaces. Simon Duffy omvaldes till styrelseordförande. Två av sju styrelseledamöter är kvinnor, vilket innebär en andel på 29 procent. Årsstämman beslutade lämna styrelsearvodena oförändrade. Noterbart är att en del av arvudet, 200 000 kronor för ordförande och 150 000 kronor för övriga styrelseledamöter, är villkorat av att hela beloppet investeras i MTG-aktier som i sin tur ska innehas under den tid som personen kvarstår som styrelseledamot.

Styrelsen föreslog ett kombinerat kort- och långsiktigt incitamentsprogram riktat till 73 personer. I den utsträckning vissa prestationskriterier uppnås under räkenskapsåret 2025 kommer deltagarna i programmet tilldelas rörlig ersättning i början av 2026, varav en del kommer att betalas ut kontant och en del kommer att tilldelas i form av rättigheter att vederlagsfritt erhålla MTG-aktier. Varje aktierätt medför en rätt att erhålla en aktie. Hälften av aktierätterna kommer ge rätt till tilldelning av aktier under 2026 och resterande rätter ger rätt till tilldelning av aktier under 2028. Den maximala utspädningen kan komma att uppgå till 0,9 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

STILLFRONT GROUP AB

Årsstämman beslutade ingen aktieutdelning för 2024. Årsstämman beslutade om riktad nyemission och överlåtelse av egna aktier till säljarna av Everguild Ltd., Jawaker FZ LLC 17, Sandbox Interactive GmbH, Six Waves Inc. Inga förändringar i styrelsens sammansättning då samtliga ledamöter omvaldes och Katarina G. Bonde omvaldes till styrelseordförande. Två av sex

styrelseledamöter är kvinnor, vilket motsvarar en andel på 33 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 8 procent.

Styrelsen föreslog ett aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram för ledningsgruppen och nyckelpersoner inom koncernen, totalt cirka 65 deltagare. Givet att vissa prestationsvillkor uppfylls kan deltagarna vederlagsfritt förvärva aktier om fyra år. Tilldelning av aktier för intjänade aktierätter är villkorad av uppfyllande av fyra mål. Två av målen är finansiella och avser årlig organisk intäktstillväxt och lönsamhet och två av målen är ESG-mål kopplade till Employee Net Promoter Score och implementering av Stillfronts dataskyddsprogram. Om teckningsoptioner tilldelas och konverteras för att fullgöra åtagandena enligt programmet beräknas antalet utestående aktier öka med högst 3 100 000 aktier. En sådan ökning skulle resultera i en maximal utspädning med 0,6 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

THULE GROUP AB

Bolaget delade ut 8,30 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Hans Eckerström omvaldes till styrelseordförande. Tre av sju styrelseledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel om 43 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 4 procent. För två år sedan beslutades ett incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner, totalt 70 anställda. I år lades inget sådant förslag.

VOLVO CAR AB

Bolaget gjorde ingen ordinarie utdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter. Eric Li (Li Shufu) omvaldes till styrelseordförande och Lone Fønss Schröder omvaldes till vice styrelseordförande. Fyra av nio styrelseledamöter är kvinnor, och om man exkluderar Vd är andelen kvinnor i styrelsen 50 procent. Inför årsstämman 2024 föreslog valberedningen att styrelsens arvode framöver skulle ses över vartannat år, vilket innebär att valberedningen inte föreslog några ändringar av ersättningen vid årsstämman 2025.

Styrelsen föreslog ett prestationsaktieprogram riktat till Vd, andra medlemmar i koncernledningen och vissa andra ledande befattningshavare, totalt 220 anställda. Programmet har en treårig intjänandeperiod och tilldelningen av aktier beror på uppfyllelse av prestationsmål kopplade till genomsnittliga rörelseresultat under räkenskapsåren 2025–2027, bolagets ackumulerade fria kassaflöde, procentuell minskning av CO2-utsläpp per tillverkad bil och könsfördelningen i ledningen. Prestationsmålen inkluderar såväl en miniminivå som måste uppnås för att några prestationsaktier över huvud taget ska tilldelas, som en maximinivå utöver vilken inga ytterligare prestationsaktier kan tilldelas. De beräknade sammanlagda årliga kostnaderna mellan 0-338 miljoner kronor motsvarar 0,0-0,8 procent av koncernens totala personalkostnader. Således förväntas kostnaderna för programmet ha en marginell effekt på koncernens nyckeltal. AP3 röstade ja till förslaget.

KONSUMENTSERVICE

AAK AB

Bolaget delade ut 5,00 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och utsåg Patrik Andersson till styrelseordförande. Två av fem styrelseledamöter är kvinnor motsvarande en andel om 40 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden, med 15 procent för styrelseordförande och med 10 procent för övriga ledamöter.

Styrelsen föreslog ett nytt långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner, totalt 48 personer, innefattande högst 5 000 000 teckningsoptioner fördelat på fem lika stora treåriga program med teckning 2028, 2029, 2030, 2031 och 2032. Deltagarna betalar ett marknadsmässigt pris för optionerna men bolaget avser genom kontant bonus delvis subventionera deltagarnas förvärv av teckningsoptioner motsvarande högst sammanlagt 65 procent av det belopp som deltagaren väljer att investera. Teckningsoptionerna medför en rätt att om tre år teckna aktier till teckningskurs om 120 procent av kursen vid teckningstillfället. Den totala maximala utspädningen kan uppgå till 1,9 procent. Styrelsen föreslog dessutom ett prestations- och aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner inom koncernen, totalt 70 personer. Deltagarna kommer att erhålla syntetiska aktier som berättigar till en kontant utbetalning av ett belopp motsvarande aktiekursen för bolagets aktie vid utbetalningstillfället om tre år, under förutsättning att tillämpliga prestationskrav och villkor under intjänandeperioden är uppfyllda. Deltagarnas rätt att erhålla utbetalning i programmet är kopplad till ett av styrelsen fastställt prestationskrav vilket baseras på resultat per aktie under räkenskapsåret 2025. Kontantbonusutfall för räkenskapsåret 2025 ska fastställas under början av 2026 baserat på ett högsta värde för varje deltagarkategori. Det högsta värdet för Vd och övriga medlemmar i koncernledningen uppgår till 40 procent av deltagarens årliga grundlön, och för chefer direktrapporterande till koncernledningen samt andra nyckelpersoner till 25 procent av deltagarens årliga grundlön. Kontantbonusbeloppet omvandlas till syntetiska aktier och varje syntetisk aktie berättigar till en kontant utbetalning av ett belopp motsvarande aktiekursen för bolagets aktie vid utbetalningstillfället. Programmet kommer inte att medföra någon utspädning eftersom programmet säkras med antingen egna aktier eller med ett säkringsarrangemang med en bank eller annat finansiellt institut genom redan utgivna aktier. AP3 röstade ja till förslaget.

AXFOOD AB

Bolaget beslutade aktieutdelningen och delade ut 8,75 kronor per aktie. Styrelseordförande Thomas Ekman stod inte till förfogande för nyval och årsstämman beslutade välja ledamoten Caroline Berg som ny ordförande. Årsstämman beslutade vidare nyval av styrelseledamöterna Björn Annwall, med tidigare ledande roller inom Volvo Car Group, och Kristofer Tonström, Vd och koncernchef för Clas Ohlson. Tre av åtta styrelseledamöter är kvinnor och andelen kvinnor i styrelsen är därmed 38 procent, en minskning från tidigare 43 procent. Valberedningen föreslog normala höjningar av styrelsearvodena.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram som i allt väsentligt överensstämmer med det program som årsstämman 2024 beslutade att införa. Det tidigare prestationsvillkoret om att totalavkastningen (TSR) ska vara positiv utgår dock och den aktierätt som tidigare var kopplad till villkoret kopplas i stället till TSR i relation till jämförelsegrupp, samt att detta TSR-mål sänks från 10 till 8 procentenheter. Allt annat lika innebär detta något svagare prestationsvillkor än tidigare. Programmet omfattar 85 anställda bestående av koncernledningen och medlemmar i ledningsgrupperna för Axfoods dotterbolag samt vissa andra personer i ledningsfunktioner. För att delta i LTIP 2025 krävs ett eget aktieäggande i Axfood. Efter den fastställda intjänandeperioden kommer deltagarna att vederlagsfritt tilldelas aktier i Axfood förutsatt att vissa villkor är uppfyllda. Dessa villkor är fortsatt anställning under intjänandeperioden, att det egna aktieägandet i Axfood har bestått under samma tid samt att vissa prestationsmål har uppfyllts. Prestationsmålen är kopplade till totalavkastningen på bolagets aktie, koncernens totala genomsnittliga omsättningstillväxt förutsatt en viss genomsnittlig rörelsemarginal och ökad försäljningsandel av hållbarhetsmärkta varor. Maximalt antal aktier i Axfood som kan tilldelas enligt LTIP 2025 är begränsat till 385 000, vilket motsvarar 0,2 procent av samtliga aktier och röster i

bolaget. Programmet uppfyller de krav som AP3 ställer på den här typen av rörlig ersättning och fonden röstade ja till förslaget.

ESSITY AB

Årsstämman beslutade aktieutdelning om 8,25 kronor per aktie. Styrelseledamoten Ewa Björling hade avböjt omval. Valberedningen föreslog nyval av Alexander Lacik, Vd och koncernchef för Pandora, och Katarina Martinson, styrelseordförande i Indutrade och med styrelseuppdrag L E Lundbergföretagen, Industrivärden samt Husqvarna. Jan Gurander omvaldes till styrelseordförande. Fyra av tio ledamöter är kvinnor. Om man exkluderar Vd är fyra av nio ledamöter kvinnor, vilket motsvarar en andel på 44 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 5 procent i år.

Styrelsen föreslog ett kontantbaserat incitamentsprogram riktat till ledande befattningshavare samt vissa andra chefer och nyckelmedarbetare, totalt 400 personer. Programmet har prestationsvillkor kopplade till relativ värdeutveckling av bolagets aktie och minskning av utsläpp av växthusgaser. Det finns även krav på att deltagarna ska göra en egen investering i bolagets aktier samt inneha aktierna under minst en treårsperiod. Programmet är uteslutande kontantbaserat och föranleder således inte någon utspädning eller annan påverkan på aktiernas rättigheter. Essity har under ett flertal år beslutat om liknande kontantbaserade incitamentsprogram. AP3 röstade ja till förslaget.

TELEKOMOPERATÖRER

ERICSSON AB

Årsstämma beslutade dela ut 2,85 kronor per aktie. Carolina Dybeck Happe avgick från styrelsen i september 2024. Årsstämman beslutade nyval av Christian Cederholm, Vd för Investor, och Marachel Knight, för närvarande styrelseledamot i Marvell Technology och medlem av Defense Business Board vid USA:s försvarsdepartement. Jan Carlson omvaldes till styrelseordförande. Tre av elva ledamöter är kvinnor och exklusive Vd är andelen kvinnliga ledamöter 30 procent. Styrelsearvodena justerades upp med 8,5 procent i år, vilket är högre än normalt. Som tillägg till ordinarie arvode föreslog valberedningen att extra ersättning ska utgå till ledamöter med hemvist utanför Sverige. För varje fysiskt styrelsemöte i Sverige ska europeiska ledamöter erhålla 2 000 EUR och utom-europeiska ledamöter erhålla 5 000 USD. Det senare är ett förslag som i år lagts på flertalet bolag med utländska styrelseledamöter.

Styrelsen föreslog ett rörligt ersättningsprogram riktat till både koncernledningen och övriga ledande befattningshavare, totalt cirka 200 anställda, med i stort sett samma struktur som tidigare års program. Deltagarna tilldelas aktierätter som ger deltagarna möjlighet att efter en treårig intjänandeperiod vederlagsfritt erhålla aktier förutsatt att ett antal prestationsvillkor uppfylls. Värdet av de underliggande aktierna får för Vd och koncernledningen inte överstiga 150 procent av grundlönen och för övriga deltagare 100 procent av grundlönen. Prestationsvillkoren relaterar till rörelseresultatet, till absolut och relativ TSR-utveckling för aktien samt till ESG-villkor. 45 procent av prestationsaktierätterna kopplas till bolagets rörelseresultat för 2025, 2026 och 2027, 25 procent av prestationsaktierätterna till den absoluta TSR-utvecklingen under prestationsperioden och 20 procent av prestationsaktierätterna tilldelas beroende på relativ TSR-utveckling i förhållande jämfört med ett europeiskt aktieindex. Resterande 10 procent av prestationsaktierätterna kopplas till ESG-prestationsvillkor för koncernen; minskade utsläpp av växthusgaser och ökad representationen av kvinnliga chefer inom bolaget. Kostnaden för programmet är 444-645 miljoner

kronor fördelade över åren 2025–2028. Programmet innebär en marginell utspädning. AP3 anser att programmet uppfyller fondens krav och röstade ja till förslaget.

HEXATRONIC GROUP AB

Bolaget gjorde ingen aktieutdelning för verksamhetsåret 2024. Erik Selin lämnade styrelsen i samband med årsstämma. Magnus Nicolin omvaldes till styrelseordförande. Tre av sex styrelseledamöter är kvinnor vilket motsvarar en andel om 50 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 4 procent.

Styrelsen föreslog ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett prestationsbaserat aktiesparprogram riktat till koncernens ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i Sverige, högst 30 deltagare. Deltagarna måste göra en privat investering genom förvärv av sparaktier motsvarande 5-10 procent av deltagarens årsbruttogrundlön beroende på befattning. Därefter ges deltagarna, efter en treårig intjänandeperiod, möjlighet att vederlagsfritt erhålla 2-6 prestationsaktier per aktierätt beroende på befattning och hur väl vissa prestationsvillkor nås. Prestationsmålen avser vinst per aktie, nettoomsättningstillväxt, EBITA för respektive räkenskapsår 2025–2027, samt hållbarhetsmål kopplade till minskade CO2-utsläpp och andel inköpt volym från hållbarhetsgodkända leverantörer. Respektive prestationsmål viktas med 40 procent för aktiemålet, 25 procent vardera för tillväxtmålet och EBITA-målet och 10 procent för hållbarhetsmålet. Styrelsen föreslog även ett långsiktigt incitamentsprogram till koncernens anställda utomlands. Optionsprogrammet omfattar 30 ledande befattningshavare och 60 nyckelpersoner, anställda i England, Belgien, Norge, Danmark, Finland, USA, Kanada, Tyskland, Estland, Lettland, Litauen, Italien, Australien, Sydkorea, Nederländerna, Nya Zeeland och Österrike. Teckningsoptionerna överläts vederlagsfritt och varje option berättigar till teckning av en aktie till en lösenkurs om 135 procent av kursen vid årsstämman. De föreslagna programmen kan ge en maximal utspädning om 0,9 procent. AP3 röstade ja till förslaget.

HMS NETWORKS AB

Bolaget gjorde ingen aktieutdelning i år. Årsstämman beslutade omval av samtliga styrelseledamöter och Charlotte Brogren omvaldes till styrelseordförande. Tre av sex styrelseledamöter är kvinnor motsvarande en andel om 50 procent. Årsstämman beslutade höjda styrelsearvoden med 10 procent. Det är en större justering än vanligt men bör ses som en anpassning av arvodesnivåerna till andra bolag med motsvarande verksamhet och av liknande storlek.

Styrelsen föreslog ett prestationsbaserat aktiesparprogram för samtliga cirka 1 150 anställda. Beroende på befattning ska deltagarna i programmet med egna medel investera 1-6 procent av sin årliga fasta bruttolön i aktier i bolaget. Varje sparaktie ger rätt till att vederlagsfritt erhålla högst två aktier i bolaget beroende på hur vissa prestationsvillkor uppfylls. Prestationsvillkoren är baserade på utvecklingen av vinst per aktie under räkenskapsåren 2026–2029. Aktiesparprogrammet antas medföra förvärv och överlåtelse av sammanlagt 60 000 aktier, vilket motsvarar 0,1 procent av totala antalet utestående aktier och röster. AP3 röstade ja till förslaget.

TELE2 AB

Bolaget delade ut 6,35 kronor per aktie. Årsstämman beslutade omval av styrelseledamöterna Thomas Reynaud, Stina Bergfors, Aude Durand, Jean Marc Harion, Nicholas Högborg och Sam Kini samt nyval av Mathias Hermansson och Maxime Lombardini. Thomas Reynaud omvaldes till styrelseordförande. Av de stämموvalda åtta ledamöterna är fyra kvinnor och om man exkluderar

Vd är andelen kvinnliga ledamöter 57 procent. Årsstämman beslutade oförändrade styrelsearvoden, förutom för ordförande där man sänkte arvodet med 25 procent.

Årsstämman beslutade ett mål- och prestationsbaserat incitamentsprogram enligt liknande struktur som föregående år. Programmet omfattar 200 ledande befattningshavare och för deltagande krävs att man äger aktier i bolaget. Det maximala antalet aktier som man kan hålla inom ramen för programmet motsvarar 10-24 procent av den fasta årslönen. Deltagarna har möjlighet att om tre år erhålla vederlagsfri tilldelning av mål- samt prestationsbaserade aktierätter. Tilldelningen beror på måloppfyllelsen av ett antal prestationsmål kopplade till totalavkastningen för bolagets aktie, kassaflöde och klimatmål baserat på CDP-mätning. Maximal utspädning uppgår till 0,2 procent. Programmet uppfyller de krav som AP3 normalt sett ställer på den här typen av ersättningsinstrument och fonden röstade ja till förslaget.

TELIA COMPANY AB

Bolaget delade ut 2,00 kronor per aktie till aktieägarna. Styrelseledamoten Ingrid Bonde stod inte till förfogande för omval. Årsstämman beslutade omval av övriga ledamöter och omval av Lars-Johan Jarnheimer till ordförande. Tre av sju styrelseledamöter är kvinnor, och om man exkluderar Vd uppgår andelen kvinnor i styrelsen till 50 procent. Styrelsearvodena höjdes med 3 procent i år.

Telia har sedan många år tillbaka ett incitamentsprogram, men sedan 2010 utgår varken årlig eller långsiktig rörlig kontant ersättning till medlemmar i koncernledningen. Det långsiktiga incitamentsprogram som styrelsen föreslog på stämman omfattar 250 nyckelpersoner. Givet att prestationsmål relaterade till kassaflöde, avkastning på sysselsatt kapital, totalavkastning på bolagets aktie och hållbarhet uppfylls under en treårsperiod kan deltagare vederlagsfritt erhålla prestationsaktier våren 2028. Det sammanlagda marknadsvärdet av tilldelade prestationsaktier får inte överstiga 30 procent av deltagarens årliga grundlön före skatt. Därutöver får det sammanlagda marknadsvärdet av prestationsaktier som kan erhållas av en deltagare efter utgången av prestationsperioden inte överstiga 60 procent av deltagarens grundlön före skatt vid årsslutet 2027. Erhållandet av prestationsaktier är normalt avhängigt av fortsatt anställning under treårsperioden. Prestationsaktieprogrammet medför inte någon utspädningseffekt eftersom programmet säkras med antingen egna aktier eller med ett säkringsarrangemang med en bank eller annat finansiellt institut genom redan utgivna aktier. Incitamentprogrammet uppfyller många av de krav AP3 ställer på denna typ av ersättning. Programmet innehåller en prestationskoppling, är tillräckligt långsiktigt, och kostnaden för aktieägarna är känd och begränsad då programmet har ett tak för tilldelning. Förslaget innehåller dock inget krav på eget risktagande från deltagarna. AP3 röstade ja till förslaget.