



**HANDLINGAR TILL ÅRSSTÄMMAN
I COOR SERVICE MANAGEMENT HOLDING AB
DEN 25 APRIL 2025**

Styrelsens för Coor Service Management Holding AB yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen

Styrelsen har föreslagit att årsstämman den 25 april 2025 beslutar om en utdelning för räkenskapsåret 2024 om 1,50 kronor per aktie (varav 1,00 krona per aktie i ordinarie utdelning och 0,50 krona per aktie i extra utdelning) uppdelat på två utbetalningstillfällen om 1,00 krona respektive 0,50 krona per aktie.

Avstämningsdag för den första utbetalningen föreslås vara tisdagen den 29 april 2025 och för den andra utbetalningen fredagen den 3 oktober 2025. Om stämman beslutar i enlighet med styrelsens förslag beräknas den första utbetalningen ske måndagen den 5 maj 2025 och den andra utbetalningen onsdagen den 8 oktober 2025. Vinstutdelningen uppgår således till sammanlagt cirka 144 miljoner kronor. Med anledning av förslaget får styrelsen härmed avge följande yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen.

Styrelsen finner att full täckning finns för bolagets bundna egna kapital efter den föreslagna vinstutdelningen. Bolaget innehar ränteswappar som i enlighet med IFRS värderats till verkligt värde i koncernens bokslut. Marknadsvärdet uppgår per 31 december 2024 till 9 MSEK vilket utgör 0,6 procent av koncernens eget kapital per 31 december 2024.

Styrelsen finner även att den föreslagna utdelningen är försvarlig med hänsyn till de faktorer som anges i 17 kap. 3 § andra och tredje styckena i aktiebolagslagen (de krav som verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av det egna kapitalet samt bolagets konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt). Styrelsen vill därvid framhålla följande.

Verksamhetens art, omfattning och risker

Enligt styrelsens bedömning kommer bolagets och koncernens egna kapital efter föreslagen vinstutdelning att vara tillräckligt stort i förhållande till verksamhetens art, omfattning och risker. Styrelsen har härvid beaktat bland annat bolagets och koncernens historiska utveckling, budgeterad utveckling och konjunkturläget.

Konsolideringsbehov

Styrelsen har gjort en allsidig bedömning av bolagets och koncernens ställning samt bolagets och koncernens möjligheter att på kort och lång sikt infria sina åtaganden. Föreslagen utdelning utgör sammanlagt 3 procent av bolagets eget kapital och 10 procent av koncernens eget kapital.

Efter genomförd vinstutdelning uppgår bolagets och koncernens soliditet till 63 procent respektive 18 procent. Bolagets och koncernens soliditet är därmed god i förhållande till den bransch koncernen är verksam inom. Styrelsen anser att bolaget och koncernen har förutsättningar att ta framtida affärsrisker och även tåla eventuella förluster. Vinstutdelningen kommer inte att negativt påverka bolagets och koncernens förmåga att göra ytterligare affärsmässigt motiverade investeringar i enlighet med styrelsens planer.

Likviditet

Likviditeten i bolaget och koncernen bedöms kunna upprätthållas på en fortsatt betryggande nivå. Styrelsens uppfattning är att den föreslagna vinstutdelningen inte kommer att påverka bolagets eller koncernens förmåga att infria sina betalningsförpliktelser på kort eller lång sikt. Bolaget och koncernen har god tillgång till såväl kort- som långfristiga krediter. Krediterna kan tas i anspråk med kort varsel, varför styrelsen bedömer att bolaget och koncernen har god beredskap

att hantera såväl förändringar med avseende på likviditeten som oväntade händelser.

Ställning i övrigt

Utöver vad som ovan anförts har styrelsen övervägt andra kända förhållanden som kan ha betydelse för bolagets och koncernens ekonomiska ställning. Ingen omständighet har därvid framkommit som gör att föreslagen vinstutdelning inte framstår som försvarlig.

Stockholm i april 2025

Coor Service Management Holding AB (publ)
Styrelsen

Styrelsens för Coor Service Management Holding AB yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen

Styrelsen har föreslagit att årsstämman den 25 april 2025 bemyndigar styrelsen att, vid ett eller flera tillfällen före nästa årsstämma, besluta om förvärv av egna aktier. Med anledning av förslaget får styrelsen härmed avge följande yttrande enligt 19 kap. 22 § aktiebolagslagen.

Styrelsen anser att, med hänvisning till yttrandet som är inkluderat i förslaget till vinstdisposition i årsredovisningen 2024, förslaget är rimligt med beaktande av de krav som verksamhetens art, omfattning och risker ställer på storleken av bolagets och koncernens egna kapital liksom bolagets och koncernens konsolideringsbehov, likviditet och finansiella ställning i övrigt.

Stockholm i april 2025

Coor Service Management Holding AB (publ)
Styrelsen

Ersättningsrapport 2024

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Coor Service Management Holding AB (org.nr. 556742-0806) ("Coor") ("ersättningsriktlinjerna"), antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till Coors verkställande direktör. Därutöver innehåller rapporten en sammanfattning av Coors utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) och *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* som förvaltas av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

Information som krävs enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns tillgänglig i noterna 5 och 6 på sidorna 99-104 i bolagets årsredovisning för 2024 ("årsredovisningen 2024").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten, vilken är tillgänglig på sidorna 57-73 i årsredovisningen 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas på sid 61 i Bolagsstyrningsrapporten samt i not 6 på sidan 102 i årsredovisningen 2024.

Verkställande direktör – avslut av anställning under 2024

AnnaCarin Grandin avgick den 1 december 2024 som koncernchef och verkställande direktör för Coor. Peter Viinapuu tillträdde då som tillförordnad koncernchef och verkställande direktör. I februari 2025 meddelades att Ola Klingenberg per den 1 mars 2025 tillträder som koncernchef och verkställande direktör för Coor. Peter Viinapuu erhöll ersättning för sitt uppdrag som tillförordnad koncernchef och verkställande direktör under perioden 1 december – 31 december 2024 i form av ett konsultarvode om 0,8 MSEK. I övrigt har Peter Viinapuu inte erhållit någon ersättning relaterad till sitt uppdrag som tillförordnad koncernchef och verkställande direktör. I resterande del av denna ersättningsrapport presenteras således enbart löner och andra ersättningar till AnnaCarin Grandin.

Utveckling under 2024

Coors tillförordnade verkställande direktör Peter Viinapuu sammanfattar Coors övergripande resultat för 2024 i sin redogörelse på sidorna 14-16 i årsredovisningen 2024.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Coors affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Coor kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning, vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör. Totalersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar, samt vad gäller en eventuell långsiktig rörlig lön, den värdeutveckling för Coor-aktien som kommer aktieägarna

till del. Rörlig kontant lön som omfattas av ersättningsriktlinjerna ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Enligt Coors ersättningsriktlinjer ska ersättningen till ledande befattningshavare bestå av fast lön, eventuell rörlig lön, pension och övriga förmåner. Ersättningsriktlinjerna finns på sidorna 102-103 i årsredovisningen 2024. Bolaget har under 2024 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Enligt ersättningsriktlinjerna får styrelsen besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. I samband med att Peter Viinapuu utsågs till tillförordnad koncernchef och verkställande direktör beslutade styrelsen om ett sådant frångående bestående i att Peter Viinapuus ersättning utbetalades i form av ett konsultarvode. Detta motiverades av att styrelsen bedömde det vara av stor vikt för bolaget att tillsätta en tillförordnad koncernchef och verkställande direktör för att säkerställa kontinuitet i bolagets ledning och verksamhet. En avvikelse från ersättningsriktlinjerna ansågs nödvändig för att möjliggöra Peter Viinapuus tillträde och bedömdes därför vara förenlig med bolagets långsiktiga intressen. Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats www.coor.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver ersättning vilken omfattas av ersättningsriktlinjerna har Coors årsstämma beslutat att inrätta långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare, inrättade i bolaget under 2021, 2022, 2023 och 2024 (LTIP 2021, LTIP 2022, LTIP 2023 och LTIP 2024). Utfallet av dessa program är inte pensionsgrundande för deltagarna. Det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammet som styrelsen föreslagit inför årsstämman 2025 och eventuella framtida aktierelaterade incitamentsprogram som ska beslutas av bolagsstämman omfattas inte av ersättningsriktlinjerna.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören (SEK)

Tabell 1 nedan visar den totala ersättningen till Coors verkställande direktör under 2024.

Befattningshavarens namn, position (start/slut)	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster ^E	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning ^F
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig ^C	Flerårig ^D				
AnnaCarin Grandin (VD)	2024	7 202 125 ^A	96 590 ^B	1 482 491	2 313 727	16 496 000	2 186 692 ^E	29 777 625	95 % / 5 %

Tabellen redovisar ersättning som belöper på år 2024, med undantag för *Extraordinära poster* samt *Flerårig rörlig ersättning*. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2024 och i den mening intjänats, i enlighet med vad som anges i kolumn 8 i Tabell 2 nedan (om tillämpligt). Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

A) Inklusive betald semesterersättning men exklusive ökad/minskad semesterersättningskuld. Grundlönen avser för år 2024 endast 11 månader i och med att rollen som VD upphörde per 1 december 2024.

B) Bilförmån och sjukvårdsförsäkring.

C) Ettårig rörlig ersättning är hänförlig till rörlig ersättning avseende räkenskapsåret 2024 som betalas ut det efterföljande året.

D) Intjänade aktierätter såsom framgår av kolumn 8 i Tabell 2 nedan.

E) Extraordinära poster avser det avgångsvederlag som erhålls efter anställningstidens slut samt den andel av grundlönen inklusive pensionskostnader som avser period för vilken VD är arbetsbefriad (6 månader). Avgångsvederlag erhålls om en summa motsvarande 18 månadslöner.

F) Pensionskostnader 2024 (kolumn 4), som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning. Extraordinära poster ingår i den fasta ersättningen.

Aktiebaserad ersättning

Utestående och avslutade aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram under året

Coors årsstämma har antagit sex långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTIPs), av vilka tre för närvarande är utestående (LTIP 2022, LTIP 2023 och LTIP 2024). Under året har LTIP 2021 avslutats och tilldelning av aktier har skett.

Incitamentsprogrammen sträcker sig över tre år och kräver att deltagarna förvärvar eller redan innehar ett visst antal Coor-aktier, så kallade investeringsaktier. Deltagarna är indelade i tre olika kategorier (kategori 1, 2 och 3)¹ med ett på förhand bestämt maxantal aktier för varje kategori. Tilldelning av prestationsaktier sker vederlagsfritt efter intjänandeperioden. Antalet tilldelade aktier skiljer sig åt mellan de olika deltagarkategorierna. Grundkraven för tilldelning av prestationsaktier är att deltagaren har kvarstått i sin anställning i Coor-koncernen under intjänandeperioden och att deltagaren har behållit sina Coor-aktier under samma tidsperiod. Om anställningen upphör på grund av att Coor avslutar anställningen kommer den anställde att erhålla proportionell tilldelning utifrån under hur lång period av programmets löptid som deltagaren varit anställd på Coor. Intjänandeperioderna för de utestående programmen avslutas i samband med att Coor offentliggör sin delårsrapport för första kvartalet 2025 (LTIP 2022), 2026 (LTIP 2023) respektive 2027 (LTIP 2024).

Beskrivning av prestationsvillkoren för de långsiktiga incitamentsprogrammen

Utöver anställningsvillkoret baseras tilldelningen av prestationsaktier på ett antal prestationsvillkor. Tilldelningen av aktierätter är beroende av i vilken utsträckning fastställda mål och prestationsvillkor har uppnåtts under den berörda prestationsperioden. Prestationsvillkoren för LTIP 2021, LTIP 2022 och LTIP 2023 är desamma, men minimi- och maximinivån varierar vad gäller kundnöjdhetsindex. För LTIP 2024 tillkom ett prestationsvillkor relaterat till emissioner från inköpta varor och tjänster från leverantörer är anslutna till Science Based Targets initiative (SBTi). I övrigt är villkoren för LTIP 2024 samma som för LTIP 2023.

Prestationsvillkoren är indelade i tre serier för LTIP 2021, LTIP 2022 och LTIP 2023: Serie A, Serie B och Serie C. LTIP 2024 är indelat i fyra serier: Serie A, Serie B, Serie C och Serie D. Se nedan för en beskrivning av prestationsvillkoren för respektive serie.

Serie A: Utveckling av kundnöjdhetsindex

Om Coors genomsnittliga kundnöjdhetsindex under prestationsperioden är lika med eller understiger miniminivån 68², sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors genomsnittliga kundnöjdhetsindex är lika med eller överstiger maximinivån 72³, sker tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.

¹ Kategori 1 omfattar Coors verkställande direktör. Kategori 2 omfattar medlemmar av Executive Management Team. Kategori 3 omfattar medlemmar av Top Management Team och andra nyckelpersoner.

² 66 för LTIP 2021, 68 för LTIP 2022, 68 för LTIP 2023 och 68 för LTIP 2024.

³ 70 för LTIP 2021, 72 för LTIP 2022, 72 för LTIP 2023 och 72 för LTIP 2024.

Serie B: Ackumulerad justerad EBITA-utveckling

Om Coors ackumulerade justerade EBITA-utveckling under prestationsperioden är lika med eller understiger miniminivån, definierad som 10 procent under ackumulerad justerad EBITA enligt Coors affärsplan för den tre-årsperiod som börjar då respektive program startar, sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors ackumulerade justerade EBITA-utveckling procentuellt är lika med eller överstiger maximinivån, definierad som 10 procent över ackumulerad justerad EBITA enligt Coors affärsplan, sker tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.

Serie C: Relativ utveckling av totalavkastningen ("TSR")

Tilldelning av aktier varierar beroende på Coors TSR-utveckling i förhållande till det viktade genomsnittet i en grupp av andra bolag ("Referensgruppen"). Om Coors ackumulerade TSR-utveckling under prestationsperioden är lika med eller understiger det viktade genomsnittsindexet för Referensgruppen (miniminivån), sker ingen tilldelning av aktier. Om Coors ackumulerade TSR-utveckling är lika med eller överstiger det viktade genomsnittsindexet för Referensgruppen med mer än 6 procentenheter (maximinivån), sker en tilldelning om 100 procent. En linjär proportionering av tilldelningen ska ske om utfallet är mellan minimi- och maximinivån.

Serie D: Emissioner från inköpta varor och tjänster från leverantörer som är anslutna till SBTi

Coors mål är att 75 procent av utsläppen från inköpta varor och tjänster ska komma från leverantörer med klimatmål godkända av SBTi. Det finns två delmål för respektive räkenskapsår kopplat till tilldelning enligt detta prestationsvillkor – om nivån uppgår till 5 procent vid utgången av år 2024 sker tilldelning om 1/3 av total om nivån uppgår till 20 procent vid utgången av år 2025 sker tilldelning om 2/3. Om båda interimsmålen uppfylls kommer tilldelning ske med 2/3. Om även målet för 2026 uppnås sker full tilldelning, i annat fall sker en tilldelning som uppgår till det högsta av en linjär proportionell tilldelning och tilldelning enligt interim utfallen.

Ersättning till verkställande direktören i aktier

Tabell 2 – Ersättning till verkställande direktören i aktier

Befattnings- havarens namn, position	Huvudsakliga villkor för aktierelaterade incitamentsprogram					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1	2	3	4	5		7	8	9	10	11
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Aktierätter vid årets början	Tilldelade ^{A)}	Intjänade ^{B)}	Föremål för prestationsvillkor ^{C)}	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång ^{D)}	Föremål för inläsningsperiod
AnnaCarin Grandin, VD	LTIP 2021	2021-2023	31 maj 2021	24 april 2024	24 april 2024	47 848	0	50 059	0	0	0
								2 313 727 (SEK)			
	LTIP 2022	2022-2024	7 juni 2022	April/maj 2025	April/maj 2025	61 265	0	0	0	7 255	0
	LTIP 2023	2023-2025	25 sep 2023	April/maj 2026	April/maj 2026	74 289	0	0	49 641	0	0
	LTIP 2024	2024-2026	7 juni 2024	April/maj 2027	April/maj 2027	0	103 950		33 730		
							3 565 485 (SEK)				
						TOTALT 183 402	TOTALT 103 950	TOTALT 50 059	TOTALT 83 371	TOTALT 7 255	TOTALT 0
							TOTALT 3 565 485 (SEK)	TOTALT 2 313 727 (SEK)			

A) Antal och värde av tilldelade aktierätter vid datumet för tilldelning. Angivet värde beräknat som marknadspriset per aktie vid tilldelningstidpunkten (49,5 SEK) multiplicerat med antalet rätter (103 950). Antalet tilldelade aktierätter reducerades sedan när AnnaCarin Grandin avgick som VD, reduktion sker proportionellt utifrån anställningstiden i relation till programmets löptid.

B) Antal och värde av intjänade aktierätter vid datumet för intjänande. Det ursprungliga antalet aktierätter har omräknats på grund av utdelningskompensation. Angivet värde beräknat som marknadspriset per aktie vid intjänande (46,2 SEK) multiplicerat med antalet rätter.

C) Totalt antal utestående aktierätter på balansdagen som fortfarande är föremål för prestationsvillkor. Det ursprungliga antalet aktierätter har omräknats på grund av utdelningskompensation samt reduktion på grund av att AnnaCarin Grandin avgick som VD under 2024.

D) Totalt antal tilldelade aktierätter som ej intjänats på balansdagen. Prestationsperioden upphörde per 31 december 2024. Det ursprungliga antalet aktierätter (54 000) har omräknats på grund av utfall av de prestationsvillkor i LTIP 22 som fastställdes per 31 december 2024 samt på grund av utdelningskompensation.

Ersättningsriktlinjernas efterlevnad och tillämpning av prestationsvillkor

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning, vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör. Den totala ersättningen till verkställande direktören under 2024 har efterlevt bolagets ersättningsriktlinjer.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2024 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt till bolagets värderingar.

I Tabell 3 (a) och (b) nedan beskrivs hur kriterierna för de rörliga kort- och långsiktiga ersättningarna har tillämpats under räkenskapsåret.

Tabell 3 (a) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Namn på befattningshavare	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
AnnaCarin Grandin, VD	EBITA för Coor-koncernen, maximalt utfall 24 procent av grundlön. EBITA-budget för 2024 är 665 MSEK. Bonus utbetalas om Justerad EBITA överstiger tröskelvärdet om 85 % av Justerad EBITA-budget och maximal bonus utbetalas om Justerad EBITA uppgår till 115 % av Justerad EBITA-budget. Bonus beräknas linjärt mellan tröskel- och högsta värdet.	40 %	a) 546 MSEK b) 0 kSEK
	Nya affärer för Coor-koncernen, maximalt utfall 4,5 procent av grundlönen. Bonus utbetalas med 820 SEK per MSEK i årlig försäljning avseende organiska affärer. Bonus utbetalas om nya affärer (inkl. 1/3 av tillämplig M&A) överstiger tröskelvärdet om 0 % av budgeten för nya affärer, och maximal bonus utbetalas om Nya affärer uppgår till 115 % av budgeten för nya affärer. Bonusen utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	7,5%	a) 633 MSEK b) 233 kSEK
	Retention rate, maximalt utfall 1,5 procent av grundlön. Budget för retentionsgraden är 90 %. Bonus betalas ut om retention rate för koncernen överstiger tröskeln om 80 % och maximal bonus utgår om retention rate är 100 %. Bonusen utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximumbeloppet.	2,5%	a) 88% b) 46 kSEK
	Det externa målet för kassagenerering är 90 procent, maximalt utfall 6 procent av grundlönen. Bonus utbetalas om kassagenerering för koncernen överstiger tröskelvärdet om 80 procent och maximal bonus utbetalas om kassagenereringen är 100 procent. Bonus utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 57% b) 0 kSEK
	Det externa målet för CSI är ≥70, maximalt utfall 6 procent av grundlönen. Bonus utbetalas om CSI överstiger tröskelvärdet om -5 enheter av det externa målet och maximal bonus utbetalas om CSI är +5 enheter av det externa CSI-målet. Bonus utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 70 b) 278 kSEK
	Det externa målet för EMI är ≥70, maximalt utfall 6 procent av grundlönen. Bonus utbetalas om EMI överstiger tröskelvärdet om -5 enheter av det externa målet och maximal bonus utbetalas om EMI är +5 enheter av det externa EMI-målet. Bonus utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 77 b) 463 kSEK
	Det externa målet för TRIF är ≤3,5, maximalt utfall 6 procent av grundlönen. Bonus utbetalas om TRIF är lägre än tröskelvärdet om +3,5 enheter av det externa målet och maximal bonus utbetalas om TRIF är -3,5 enheter av det externa TRIF-målet. Bonus utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 7,2 b) 0 kSEK
	Mål inom Scope 3, maximalt utfall 6 procent av grundlönen. Målet är att säkerställa att minst 18 procent av bolagets utsläpp inom scope 3 kommer från inköp av varor och tjänster, uppströmstransporter och distribution från leverantörer med mål godkända av SBTi. Bonus betalas ut om andelen inköp från leverantörer med mål godkända av SBTi överstiger tröskelvärdet om 15 procent och maximal bonus betalas ut om andelen överstiger 21 procent. Bonus utbetalas pro rata mellan tröskelvärdet och maximum.	10 %	a) 30 % b) 463 kSEK

Tabell 3 (b) – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Det finns för närvarande tre utestående program (LTIP 2022, LTIP 2023 och LTIP 2024) som koncernens VD deltar i. Anställningstiden för koncernens verkställande direktör upphör per 10 maj 2025. Hon kommer att erhålla tilldelning från dessa program utifrån programmets villkor och utfall, proportionellt utifrån hur länge hon har varit med i respektive program, fram till och med att hennes anställning upphör den 10 maj 2025.

Intjänandeperioderna för de utestående programmen upphör i samband med offentliggörandet av Coors delårsrapport för det första kvartalet 2025 (LTIP 2022), 2026 (LTIP 2023) respektive 2027 (LTIP 2024). Mätperioden för dessa program slutar den 31 december 2024, 31 december 2025 respektive den 31 december 2026.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste tre rapporterade räkenskapsåren (kSEK)

Årlig förändring	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	Ersättning avseende 2024
AnnaCarin Grandin, VD*	+31 kSEK (0 %)	-769 kSEK (-6 %)	+785 kSEK (+6 %)	13 282 kSEK
Koncernens rörelseresultat (Justerad EBITA)	+3 469 kSEK (+1 %)	-28 473 kSEK (-4 %)	-59 625 kSEK (-10 %)	545 947 kSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i moderbolaget, d.v.s. Coor Service Management Holding AB	N/A	N/A	N/A	N/A
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i Coor Service Management Group AB	+1 kSEK (+0,1%)	+16 kSEK (+2,2 %)	+27 kSEK (3,6%)	776.2 kSEK

* De presenterade siffrorna omfattar den totala ersättningen till VD som redovisas i tabell 1 exklusive extraordinära poster. AnnaCarin Grandin var koncernens VD från 1 augusti 2020 till och med 1 december 2024. På grund av pandemin, erbjöds inte något LTIP program under 2020 och därmed skedde inte någon tilldelning av aktier under år 2023, vilket påverkar den totala ersättningen för VD under 2023. För år 2024 omfattar ersättningen endast 11 månader i och med att AnnaCarin Grandin avgick som VD per den 1 december 2024.

** Exklusive medlemmar i koncernledningen. Jämförelsen är baserad på anställda i Coor Service Management Group AB eftersom det endast är medlemmar i koncernledningen anställda i Coor Service Management Holding AB. Ersättningen är baserad på genomsnittlig lön för heltidsanställda och inkluderar grundlön och semesterersättning. Rörlig ersättning och pension är exkluderat.



Revisorsyttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen (2005:551) om huruvida årsstämman riktlinjer om ersättningar till ledande befattningshavare har följts

Till årsstämman i Coor Service Management Holding AB (publ), org.nr 556742-0806

Vi har granskat om styrelsen och verkställande direktören för Coor Service Management Holding AB (publ) under år 2024 (räkenskapsåret 2024) har följt de gällande riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställts på årsstämman den 29 april 2022.

Styrelsens och verkställande direktörens ansvar

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att riktlinjerna följs och för den interna kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att tillse att riktlinjerna följs.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att lämna ett yttrande, grundat på vår granskning, till årsstämman om huruvida riktlinjerna har följts. Vi har utfört granskningen enligt FARs rekommendation RevR 8 Granskning av ersättningar till ledande befattningshavare i vissa publika aktiebolag. Denna rekommendation kräver att vi följer yrkesetiska krav samt planerar och utför granskningen för att uppnå rimlig säkerhet att årsstämman riktlinjer i allt väsentligt följts. Revisionsföretaget tillämpar International Standard on Quality Management 1, som kräver att företaget utformar, implementerar och hanterar ett system för kvalitetsstyrning inklusive riktlinjer eller rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar.

Vi är oberoende i förhållande till Coor Service Management Holding AB (publ) enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Granskningen har omfattat bolagets organisation för och dokumentation av ersättningsfrågor för ledande befattningshavare, de nya beslut om ersättningar som fattats samt ett urval av de utbetalningar som gjorts under räkenskapsåret till de ledande befattningshavarna. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska genomföras, bland annat genom att bedöma risken för att riktlinjerna inte i allt väsentligt följts. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevant för riktlinjernas efterlevnad i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll.

Vi anser att vår granskning ger oss rimlig grund för vårt uttalande nedan.

Uttalande

Vi anser att styrelsen och den verkställande direktören för Coor Service Management Holding AB (publ) under 2024 (räkenskapsåret 2024) har följt de gällande riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställts på årsstämman den 29 april 2022.

Dagen för vår elektroniska signatur
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Niklas Renström
Auktoriserad revisor

Bolagsordningen i dess föreslagna lydelse**BOLAGSORDNING**

Coor Service Management Holding AB, org. nr. 556742-0806

Antagen vid årsstämma den 25 april 2025.

§ 1 Företagsnamn

Bolagets företagsnamn är Coor Service Management Holding AB. Bolaget är publikt (publ).

§ 2 Säte

Styrelsen har sitt säte i Solna kommun, Stockholms län.

§ 3 Verksamhetsföremål

Bolaget ska direkt eller genom hel- eller delägda bolag bedriva näringsverksamhet inom områdena fastighets- och bolagsserviceverksamhet av såväl teknisk som administrativ karaktär samt inom ramen för denna verksamhet förvärva, äga, förvalta och försälja aktier, andelar, värdepapper, värdepappersrelaterade instrument, företag eller del därav samt förvalta och försälja fastigheter för egen räkning och ävensom bedriva därmed förenlig verksamhet.

§ 4 Aktiekapital

Aktiekapitalet ska vara lägst 200 000 000 kronor och högst 800 000 000 kronor.

§ 5 Antal aktier

Antal aktier ska vara lägst 50 000 000 och högst 200 000 000.

§ 6 Styrelse och revisorer

Styrelsen ska bestå av lägst tre (3) och högst tio (10) ledamöter.

Bolaget ska ha en (1) eller två (2) revisorer med högst två (2) revisorssuppleanter. Till revisor ska utses auktoriserad revisor eller ett registrerat revisionsbolag.

§ 7 Kallelse till bolagsstämma

Kallelse till bolagsstämma ska ske genom annonsering i Post- och Inrikes Tidningar och på bolagets webbplats. Att kallelse skett ska annonseras i Svenska Dagbladet.

§ 8 Deltagande i bolagsstämma

Aktieägare som vill delta i en bolagsstämma ska göra anmälan till bolaget senast den dag som anges i kallelsen till stämman. Denna dag får inte vara söndag, allmän helgdag, lördag, midsommarafton, julafton eller nyårsafton och får inte heller infalla tidigare än femte vardagen före bolagsstämman.

Aktieägare får vid bolagsstämma medföra ett eller två biträden, dock endast om aktieägaren till bolaget anmäler antalet biträden på det sätt som anges i föregående stycke.

Styrelsen får besluta att den som inte är aktieägare i bolaget ska, på de villkor som styrelsen bestämmer, ha rätt att närvara eller på annat sätt följa förhandlingarna vid bolagsstämma.

Styrelsen får samla in fullmakter enligt det förfarande som anges i 7 kap. 4 § andra stycket aktiebolagslagen. Styrelsen får inför en bolagsstämma besluta att aktieägarna ska kunna utöva sin rösträtt per post före bolagsstämman.

§ 9 Ort för bolagsstämma

Bolagsstämma ska kunna hållas på den ort där styrelsen har sitt säte eller i Stockholms kommun, Stockholms län.

§ 10 Årsstämma

Årsstämman ska hållas årligen inom sex månader efter räkenskapsårets utgång.

Vid årsstämman ska följande ärenden förekomma till behandling:

- 1) Val av ordförande vid stämman,
- 2) Upprättande och godkännande av röstlängd,
- 3) Godkännande av dagordning,
- 4) Val av en eller två justeringspersoner,
- 5) Prövning av om bolagsstämman blivit behörigen sammankallad,
- 6) Framläggande av årsredovisning och revisionsberättelse samt koncernredovisning och koncernrevisionsberättelse,
- 7) Beslut om:
 - a. fastställande av resultaträkning och balansräkning samt koncernresultaträkning och koncernbalansräkning,
 - b. dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen,
 - c. ansvarsfrihet åt styrelseledamöter och verkställande direktör,
- 8) Fastställande av arvoden åt styrelsen och revisorerna,
- 9) Fastställande av antalet styrelseledamöter samt antalet revisorer och revisorssuppleanter,
- 10) Val av styrelseledamöter och revisorer samt revisorssuppleanter,

- 11) Annat ärende som ankommer på bolagsstämman enligt aktiebolagslagen eller bolagsordningen.

§ 11 Räkenskapsår

Bolagets räkenskapsår ska vara kalenderår.

§ 12 Avstämningsförbehåll

Bolagets aktier ska vara registrerade i ett avstämningsregister enligt lagen (1998:1479) om värdepapperscentraler och kontoföring av finansiella instrument.