

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur VEF AB (publ):s ("**VEF**" eller "**Bolaget**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**Ersättningsriktlinjerna**"), antagna av årsstämman 2022 och reviderade av årsstämman 2023, har tillämpats under räkenskapsåret 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till VEF:s verkställande direktör. Rapporten innehåller vidare en sammanfattning av Bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53a och 53b §§ aktiebolagslagen (2005:551), svensk kod för bolagsstyrning och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* (numera förvaltade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté (ASK)).

De siffror som presenteras i denna rapport avser alla ersättningar som betalats ut eller på annat sätt är relaterade till räkenskapsåret 2023, oberoende av om de har periodiserats i redovisningssyfte. Av denna anledning kan siffrorna komma att skilja sig från de som presenteras i Bolagets årsredovisning för 2023. Information som krävs enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i Not 8 på sidorna 63-65 i årsredovisningen för 2023.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i Bolagsstyrningsrapporten som börjar på sida 86 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i Not 8 på sidan 63 i årsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 10-14 i årsredovisningen för 2023.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av VEF:s 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. Ersättningsriktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare i VEF kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt Ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Därutöver kan bolagsstämman – oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterad ersättning samt andra former av ersättning utan begränsning.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Kriterierna kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Ersättningsriktlinjerna finns på sidorna 88-89 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 följt Ersättningsriktlinjerna. Inga avsteg från Ersättningsriktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt Ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns

yttrande över Bolagets efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna finns tillgänglig på <https://vef.vc/sv/bolagsstyrning/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har VEF:s bolagsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram och om styrelsearvode.

Tabell 1.1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (tusen USD)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster ⁵⁾	Pensionskostnad ⁶⁾	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾	Ettårig ³⁾	Flerårig ⁴⁾				
David Nangle (VD)	546	8	290	134	117	117	1 212	55 %/45 %

1) Inklusive semesterersättning om 0 tusen USD.

2) Avser sjukvårdsförsäkring och livförsäkring, ej inkluderat som ersättning i Not 8 i Bolagets årsredovisning

3) Den rörliga ersättningen för 2023 på 106 tusen USD fastställdes och betalades ut i februari 2024. Därutöver betalades den rörliga ersättningen för 2022 på 290 tusen USD ut under februari 2023.

4) I denna tabell ingår värdet av de aktier som intjänats under Bolagets långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram under året.

5) Ersättning relaterad till den kontanta subventionen för teckningen av Incitamentsaktierna i LTIP 2023 (se beskrivning nedan under avsnittet "Aktiebaserad ersättning") har till fullo redovisats som rörlig ersättning.

6) Pensionskostnader, som i sin helhet avser grundlön, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Tabell 1.2 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (tusen USD)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster ⁵⁾	Pensionskostnad ⁶⁾	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾	Ettårig ³⁾	Flerårig ⁴⁾				
David Nangle (VD)	491	3	384	139	38	116	1 171	52 %/48 %

1) Inklusive semesterersättning om 0 tusen USD.

2) Avser sjukvårdsförsäkring och livförsäkring, ej inkluderat som ersättning i Not 8 i Bolagets årsredovisning

3) Den rörliga ersättningen för 2022 på 290 tusen USD fastställdes och betalades ut i februari 2023. Därutöver betalades den rörliga ersättningen för 2021 på 384 tusen USD ut under februari 2022.

4) I denna tabell ingår värdet av de aktier som intjänats under Bolagets långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram under året.

5) Ersättning relaterad till den kontanta subventionen för teckningen av Incitamentsaktierna i LTIP 2022 (se beskrivning nedan under avsnittet "Aktiebaserad ersättning") har till fullo redovisats som rörlig ersättning.

6) Pensionskostnader, som i sin helhet avser grundlön, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

En förutsättning för ett framgångsrikt och hållbart genomförande av VEF:s affärsstrategi och för att säkerställa VEF:s långsiktiga intressen är att VEF kan attrahera, motivera och behålla de bästa talangerna i Sverige och globalt. För att kunna lyckas med detta är det nödvändigt för VEF att erbjuda konkurrenskraftiga ersättningar som skapar incitament för att genomföra strategiska planer och leverera utmärkta rörelseresultat, och att anpassa dessa incitament till VEF:s aktieägares intressen. Under åren har VEF genomfört flera långsiktiga aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram för de anställda. Aktieincitamentsprogrammen antas av bolagsstämmorna och utarbetas av VEF:s ersättningskommitté i samråd med större aktieägare och externa rådgivare.

Under 2023 fanns det totalt fyra utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram i Bolaget, i vilka den verkställande direktören har deltagit, LTIP 2020, 2021, 2022 och 2023. De huvudsakliga egenskaperna och statusen för respektive LTIP beskrivs nedan. För ytterligare information, se Not 8 i årsredovisningen 2023.

LTIP 2020, 2021, 2022 och 2023 bygger alla på en struktur där deltagarna får köpa ett visst antal C-aktier ("Incitamentsaktier") i Bolaget. Deltagande i LTIP kräver emellertid även att deltagaren har ett eget innehav av stamaktier i Bolaget ("Investeringsaktier") som de anställda måste avsätta när de anmäler sitt deltagande i respektive LTIP. Deltagarna måste behålla innehavet av Investeringsaktier som har avsatts under hela intjänandeperioden för respektive LTIP. Beroende på utvecklingen av såväl Bolagets substansvärde per aktie som av VEF:s aktiekurs kommer vissa eller alla Incitamentsaktier omklassificeras till vanliga stamaktier

alternativt lösas in. Om prestationsvillkoren inte uppfylls kommer Incitamentsaktierna att lösas in till nominellt värde och annulleras. Deltagarna kompenseras för utdelningar och andra värdeöverföringar till aktieägarna under programmens löptid, i enlighet med respektive LTIP-villkor. Deltagarna har också rätt att rösta för Incitamentsaktierna under mätperioden. För att underlätta deltagandet i LTIP har Bolaget kompenserat deltagarna med en kontant subvention för teckningen av Incitamentsaktierna. Investeringen i Investeringsaktier subventioneras inte av Bolaget och kostnader relaterade till förvärvet av Investeringsaktier bärs fullt ut av deltagaren. Mätperioden för LTIP 2020, 2021, 2022 och 2023 är fem år. I LTIP 2020 och 2021 motsvarar intjänandeperioden mätperioden om fem år, men i LTIP 2022 och 2023 sker intjänandet av aktierna i stället delvis under tre år, en tredjedel per år.

Utöver de långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogrammen har VEF även ett optionsprogram som antogs 2015 och som innebär att nuvarande och framtida anställda tilldelas köpoptioner som berättigar optionsinnehavaren att förvärva aktier i VEF. Optionerna berättigar optionsinnehavaren att, fem år efter att innehavaren tilldelades optionerna, förvärva aktier till ett lösenpris om 120 procent av aktiernas marknadsvärde vid tidpunkten för utställandet av optionerna. Per den 31 december 2023 var sammanlagt 500 000 optioner utestående, varav inga till Bolagets verkställande direktör.

Tabell 2 – Aktieprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen				Information för det rapporterade räkenskapsåret ¹⁾				
					Ingående balans	Under året		Utgående balans	
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning ²⁾	Datum för intjänande	Aktierätter vid årets början	Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
David Nangle (VD)	LTIP 2020	2020-2024	29 juni 2020	Offentliggörandet av Q1-rapporten 2025	13 300 000	-	-	13 300 000	13 300 000
	LTIP 2021	2021-2025	2 september 2021	Offentliggörandet av Q1-rapporten 2026	3 325 000	-	-	3 325 000	3 325 000
	LTIP 2022	2022-2026	8 augusti 2022	En tredjedel per år. Vid offentliggörandet av Q1-rapporten för år 2023, 2024 respektive 2025	3 325 000	-	1 108 333	3 325 000	2 216 667
	LTIP 2023	2023-2027	29 januari 2024	En tredjedel per år. Vid offentliggörandet av Q1-rapporten för år 2024, 2025 respektive 2026		3 517 500	-	3 517 500	3 517 500

1) Under räkenskapsåret 2023 tilldelades den verkställande direktören under året 3 517 500 C-aktier i LTIP 2023. Investeringsaktier, i vilka den verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i de långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammen, inkluderas inte i tabellen.

2) C-aktierna i LTIP 2023 tecknades formellt i januari 2024, men allokeringen godkändes under 2023 och har därför inkluderats i den här tabellen som om de tilldelades under räkenskapsåret 2023.

Värdet av aktier av Serie C 2020, C 2021, C 2022 och C 2023 som utfärdas inom ramen för LTIP 2019, LTIP 2020, LTIP 2021 respektive LTIP 2022 beräknas utifrån marknadspriset på Bolagets stamaktier på tilldelningsdagen och rådande marknadsvillkor med hjälp av en Monte Carlo-värderingsmetod.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för Bolagets långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram är kopplade till ökningen av substansvärdet per aktie under respektive programs löptid, justerat för marknadsförhållanden, vilket korrelerar med det värde som skapats under samma period.

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 fastställandet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2023 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt Bolagets värderingar.

Specifika prestationsmål som styrelsen fastställt för Bolagets rörliga kontantbaserade ersättning för räkenskapsåret 2023 omfattade (i) säkerställande av koncernens kapitalbehov genom väl genomförda transaktioner på den publika marknaden, (ii) framgångsrika investeringar och avyttringar av portföljbolag, (iii) framgångsrikt säkerställande av Bolagets investerare samt rekrytering av nya investerare, (iv) säkerställande av god förvaltning av större portföljbolag, (v) ökat substansvärdet/aktie och (vi) säkerställande av en positiv utveckling i VEF:s aktiepris. Flera av dessa mål uppnåddes i viss mån under året, men inte samtliga, vilket motiverade en rörlig ersättning på 20 procent av ett års fast årlig kontantlön (528 tusen USD) till den verkställande direktören, som tilldelades och betalades ut den 21 februari 2024.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och Bolagets resultat under de senaste rapporterade räkenskapsåren (RR)¹⁾ (tusen USD)

	2020 vs 2021	2021 vs 2022	2022 vs 2023	2023
Ersättning till verkställande direktören	3,9%	-10,5%	3,5%	1 212
Nettoresultat	246,8%	-237,0%	115,9%	60 065
Genomsnittlig ersättning till anställda inom koncernen ²⁾	9,6%	42,4%	5,4%	214

- 1) Siffrorna i denna tabell 3 är hämtade från Bolagets årsredovisning för respektive år och de angivna procenttalen motsvarar förändringar från år till år.
2) Heltidsanställda i koncernen, exklusive medlemmar i koncernledningen.

April 2024
Styrelsen för VEF AB (publ)