

## Ersättningsrapport 2025

### **Introduktion**

Denna ersättningsrapport beskriver hur VEF AB (publ):s ("**VEF**" eller "**Bolaget**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("**Ersättningsriktlinjerna**"), antagna av årsstämman 2023, har tillämpats under räkenskapsåret 2025. 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 2025, 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 2025. Information som krävs enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i Not 7 på sidorna 41-43 i årsredovisningen för 2025.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i Bolagsstyrningsrapporten som börjar på sida 62 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i Not 7 på sidan 42 i årsredovisningen för 2025.

### **Utveckling under 2025**

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 10-14 i årsredovisningen för 2025.

### **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 sidan 65 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 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 2025 (tusen USD)**

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster <sup>5)</sup>	Pensionskostnad <sup>6)</sup>	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön <sup>1)</sup>	Andra förmåner <sup>2)</sup>	Ettårig <sup>3)</sup>	Flerårig <sup>4)</sup>				
David Nangle (VD)	547	8	370	206	146	116	1 393	48 %/52 %

1) Inklusive semesterersättning om 0 tusen USD.

2) Avser sjukvårdsförsäkring och livförsäkring, ej inkluderat som ersättning i Not 7 i Bolagets årsredovisning

3) Styrelsen har beslutat om rörlig ersättning för 2025 på 528 tusen USD som har betalats ut i mars 2026. Den rörliga ersättningen för 2024 på 369,6 tusen USD betalades ut i april 2025.

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 2025 (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 2024 (tusen USD)**

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster <sup>5)</sup>	Pensionskostnad <sup>6)</sup>	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön <sup>1)</sup>	Andra förmåner <sup>2)</sup>	Ettårig <sup>3)</sup>	Flerårig <sup>4)</sup>				
David Nangle (VD)	528	8	106	226	194	116	1 178	55 %/45 %

1) Inklusive semesterersättning om 0 tusen USD.

2) Avser sjukvårdsförsäkring och livförsäkring, ej inkluderat som ersättning i Not 7 i Bolagets årsredovisning

3) Den rörliga ersättningen för 2024 på 369,6 tusen USD fastställdes och betalades ut i april 2025. Därutöver betalades den rörliga ersättningen för 2023 på 106 tusen USD ut i februari 2024.

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 2024 (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 implementerat 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 2025 fanns det totalt fem utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram ("LTIP") i Bolaget, i vilka den verkställande direktören har deltagit, LTIP 2021, 2022, 2023, 2024 och 2025. De huvudsakliga egenskaperna och statusen för respektive LTIP beskrivs nedan. För ytterligare information, se Not 7 i årsredovisningen 2025.

Alla LTIP bygger på en struktur där deltagarna får köpa ett visst antal C-aktier ("Incitamentsaktier") i Bolaget. Deltagande i en 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 uppfyllande av prestationsvillkoren 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 makuleras. Prestationsvillkoret för LTIP 2021-2023 är baserat på utvecklingen av Bolagets substansvärde per aktie och aktiepris under programperioden. Prestationsvillkoret för LTIP 2024-2025 är baserat på Bolagets totalavkastning under programperioden. Deltagarna kompenseras för utdelningar och andra värdeöverföringar till aktieägarna under programmets 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 samtliga program är fem år. I LTIP 2021 är intjänandeperioden fem år, men i LTIP 2022-2025 sker intjänandet av aktierna i stället med en tredjedel per år med start efter ett år.

Tabell 2 – Aktieprogram (verkställande direktören)

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen				Information för det rapporterade räkenskapsåret <sup>1)</sup>				
					Ingående balans	Under året		Utgående balans	
	Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Aktierätter vid årets början	Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
David Nangle (VD)	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	-	3 325 000	3 325 000	-
	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		2 345 000	3 517 500	1 172 500
	LTIP 2024	2024-2028	16 maj 2024	En tredjedel per år vid offentliggörandet av Q1-rapporten för år 2025, 2026 respektive 2027	3 625 000		1 208 333	3 625 000	2 416 667
	LTIP 2025	2025-2029	20 maj 2025	En tredjedel per år vid offentliggörandet av Q1-rapporten för år 2026, 2027 respektive 2028		3 159 000	-	3 159 000	3 159 000

1) Under räkenskapsåret 2025 tilldelades den verkställande direktören 3 159 000 Serie C incitamentsaktier i LTIP 2025. Investeringsaktier, i vilka den verkställande direktören har investerat för att bli berättigad att delta i de långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammen, inkluderas inte i tabellen.

Värdet av aktier av Serie C 2021, C 2022, C 2023, C 2024 och C 2025 (Incitamentsaktier) som utfärdas inom ramen för LTIP 2021, LTIP 2022, LTIP 2023, LTIP 2024 respektive LTIP 2025 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 antingen ökningen av substansvärdet per aktie, justerat för marknadsförhållanden, eller totalavkastningen under respektive programs löptid, 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 2025 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 2025 omfattade (i) säkerställande av koncernens kapitalbehov genom väl genomförda transaktioner på den publika marknaden eller avyttringar av portföljbolag, (ii) framgångsrikt säkerställande av Bolagets investerare samt rekrytering av nya investerare, (iii) säkerställande av god förvaltning av större portföljbolag, (iv) ökat substansvärdet/aktie och (v) säkerställande av en positiv utveckling i VEF:s aktiepris. Flera av dessa mål uppnåddes helt eller i viss mån under året, men inte samtliga. Särskild vikt har lagts vid säkerställandet av kapital genom väl genomförda avyttringar av portföljbolag. Det motiverade en rörlig ersättning på 100 procent av ett års fast årlig kontantlön (528 tusen USD) till den verkställande direktören, som betalades ut i mars 2026.

#### **Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat**

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

	2021 vs 2022	2022 vs 2023	2023 vs 2024	2024 vs 2025	2025
Ersättning till verkställande direktören	-10,5%	3,5%	-2,8%	18,3%	1 393
Nettoresultat	-237,0%	115,9%	-249,6%	195,1%	85 445
Genomsnittlig ersättning till anställda inom koncernen <sup>2)</sup>	42,4%	5,4%	9,5%	42,9%	334

- 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 och styrelsemedlemmar i dotterbolag.

---

April 2026  
Styrelsen för VEF AB (publ)