

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Vivesto AB ("Vivesto" eller "bolaget"), vilka antogs av årsstämman 2024, tillämpades under räkenskapsåret 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 på sidorna 43–44 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 30–33 i årsredovisningen för 2025. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidorna 43–44 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har inte utbetalat någon ersättning till styrelsen utöver vad som beslutats av årsstämman.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4–5 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer

En framgångsrik implementering av Vivestos affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning, vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt får utgöras av en fast ersättning, rörlig ersättning, övriga sedvanliga förmåner och pension. De rörliga ersättningarna ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella och ska vara utformade på ett sådant sätt att de främjar bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Bolagsstämman kan därutöver och oberoende av ersättningsriktlinjerna besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2024, finns på sidorna 27–28 i årsredovisningen för 2025.

Bolaget har under räkenskapsåret 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på bolagets webbplats, www.vivesto.com.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagsstämman beslutat att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram.

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Personaloptionsprogram 2023

Årsstämman den 25 maj 2023 beslutade att inrätta ett incitamentsprogram i form av personaloptioner för vissa anställda i bolaget ("**Personaloptionsprogram 2023**").

Programmet innebär att medlemmarna i bolagets bolagsledning och vissa andra anställda i Vivesto vederlagsfritt kunde tilldelas ett visst antal prestationsbaserade personaloptioner ("**Prestationsoptioner**") under juni 2023. Därutöver kunde bolagets verkställande direktör vederlagsfritt under juni 2023 tilldelas personaloptioner som inte är prestationsbaserade ("**Personaloptioner**"). Prestationsoptionerna är föremål för vissa prestationsmål för räkenskapsåret 2023, vilka avgjorde i vilken utsträckning de anställda hade rätt att behålla Prestationsoptionerna. 7 349 662 Prestationsoptioner och 1 000 000 Personaloptioner tilldelades deltagarna i Personaloptionsprogram 2023.

Prestationsoptionerna introducerades i syfte att reducera kontantutbetalningarna enligt bolagets befintliga kontantbaserade incitamentsprogram för räkenskapsåret 2023. I stället för kontanter erhöll deltagarna i det kontantbaserade programmet upp till 50 procent av intjänad kontantbonus i form av Prestationsoptioner. Graden av uppfyllandet av prestationsmålen för det kontantbaserade incitamentsprogrammet under 2023 avgjorde i vilken utsträckning de anställda hade rätt att behålla och utnyttja de tilldelade prestationsoptionerna för att förvärva aktier i Bolaget efter utgången av en treårig intjänandeperiod. Prestationsmålen inkluderar finansiella och icke-finansiella kriterier så som rörelseresultat, aktiekursutveckling, operationell effektivitet och kvalitetsrelaterade nyckeltal.

Baserat på graden av uppfyllandet av prestationsmålen för 2023 hade deltagarna i programmet rätt att behålla cirka 77,6 procent av de tilldelade Prestationsoptionerna (motsvarande sammanlagt 5 700 691 Prestationsoptioner för samtliga deltagare, varav 2 148 462 Prestationsoptioner för bolagets verkställande direktör Erik Kinnman).

Prestationsoptionerna och Personaloptionerna har en intjänandeperiod som löper från och med den 1 juli 2023 till och med den 30 juni 2026. Optionerna ger, efter att de har intjänats i enlighet med villkoren, innehavaren rätt att förvärva aktier i bolaget under en period om ett år från utgången av intjänandeperioden. Efter omräkning med anledning av bolagets företrädesemission beslutad under 2025 berättigar varje option innehavaren att förvärva 1,06 aktier i bolaget till ett pris om 0,37 kronor per aktie. Lösenpriset och antalet aktier som varje Prestationsoption och Personaloption berättigar till teckning av ska omräknas i händelse av split, sammanläggning, nyemission av aktier och/eller vid liknande åtgärder i enlighet med marknadspraxis.

Bolaget har emitterat teckningsoptioner av serie 2023/2026 för att säkerställa leverans av aktier till deltagarna i Personaloptionsprogram 2023 enligt villkoren för programmet, vilket motsvarar en utspädning om cirka 0,7 procent vid fullt utnyttjande av samtliga utestående Prestationsoptioner och Personaloptioner.

Under året avslutade aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Inga aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram avslutades under 2025.

Optionsprogram (verkställande direktören)

Huvudsakliga villkor för optionsprogrammet								Information för det rapporterade räkenskapsåret					
								Ingående balans	Under året		Utgående balans		
Namn och befattning	Program	Prestationsperiod ¹	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Period för utnyttjande	Lösenpris	Optioner vid årets början	Tilldelade optioner	Intjänade optioner	Optioner föremål för prestations villkor ²	Tilldelade optioner som ej intjänats	Optioner föremål för inläsningsperiod
Erik Kinnman, VD	Personaloptions program 2023 ³	1 januari 2023 till 31 december 2023	30 juni 2023	30 juni 2026	30 juni 2026	1 juli 2026 till 30 juni 2027	0,37 SEK	3 685 578 ⁴	-	-	-	3 148 462 ⁵	3 148 462 ⁵

¹ För de prestationsbaserade personaloptionerna ("Prestationsoptioner"). Övriga tilldelade personaloptioner ("Personaloptioner") har inte varit föremål för prestationsvillkor.

² Graden av uppfyllelse av prestationsmålen för Prestationsoptionerna beräknades för räkenskapsåret 2023.

³ Personaloptioner och Prestationsoptioner. För mer information om programmet, se "Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram" ovan.

⁴ Varav 2 685 578 Prestationsoptioner och 1 000 000 Personaloptioner. Verkställande direktören hade rätt att behålla 2 148 462 av de Prestationsoptioner som tilldelades under 2023 i enlighet med vad som beskrivs under "Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram" ovan.

⁵ Varav 2 148 462 Prestationsoptioner och 1 000 000 Personaloptioner.

⁶ Varav 2 148 462 Prestationsoptioner och 1 000 000 Personaloptioner.

Totalersättning till verkställande direktören under 2025¹

I nedanstående tabell redovisas total ersättning för verkställande direktör under räkenskapsåret 2025 (TSEK).

Namn och befattning	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pension	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning, %
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig			
Erik Kinnman, VD	2025	3 540	53 ²	798 ³	156 ⁴	756	5 304	79%/21%

¹ Tabellen redovisar ersättning intjänad under 2025.

² Sjukvårdsförsäkring.

³ Belopp avser beslutad bonus per 1 april 2026 om en måluppfyllnad om 90 %. I not 8 i årsredovisningen för 2025 framgår reserverad och kostnadsförd bonus om 80 % måluppfyllnad.

⁴ Kostnad hänförlig till Personaloptionsprogram 2023 (prestation- och personaloptioner se ovan).

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 2025 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattning	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppnådd prestation (%), och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall (TSEK)
Erik Kinnman, VD	Måluppfyllelse avseende finansiella kriterier bedöms utifrån satta mål för aktiekursutveckling och operationell effektivitet. Måluppfyllelse avseende icke-finansiella kriterier bedöms utifrån satta mål för framsteg av produktportföljens utveckling.	100 %, varav 30 % för de finansiella målen och 70 % för de icke-finansiella målen.	a) 90 % b) 798

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

	2021	2022	2023	2024	2025	2022 jämfört med 2021	2023 jämfört med 2022	2024 jämfört med 2023	2025 jämfört med 2024
Ersättning till verkställande direktör	5 355	6 950 ¹	4 195 ²	3 719	5 304	1 595 (30 %)	-2 755 (-40 %)	476 (-11 %)	1 585 (43 %)
Moderbolagets rörelseresultat	-133 396	-355 397	-132 171	-41 962	-34 377	-222 001 (-166 %)	+223 226 (63 %)	+90 209 (68 %)	+7 585 (18 %)
Genomsnittlig ersättning per heltidsekvivalent i moderbolaget³	599	716	1 301	-	-	117 (20 %)	585 (82 %)	-	-

¹ Avser sammanlagd ersättning till verkställande direktörer i bolaget under räkenskapsåret 2022.

² Avser sammanlagd ersättning till verkställande direktörer i bolaget under räkenskapsåret 2023.

³ Exklusive medlemmar i koncernledningen. Ersättningarna består av grundlön, övriga förmåner, rörlig ersättning och pensionskostnad, vilket är samma som ingår i ersättning till verkställande direktören. Totala ersättningar har dividerats med antalet heltidsanställda i moderbolaget, exklusive medlemmar i koncernledningen, för att erhålla en genomsnittlig ersättning. Under 2025 och 2024 har bolaget inte haft heltidsanställda i moderbolaget som inte är medlemmar i koncernledningen. Jämförelsetalen utgår därför.

Information om synpunkter från aktieägare

Aktieägarna har inte framfört några synpunkter eller kommentarer i samband med föregående års stämmobehandling av ersättningsrapporten för 2024.

Stockholm i april 2026

Vivesto AB
Styrelsen