

Ersättningsrapport 2022

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för VNV Global AB (publ) ("**Bolaget**") ("**Riktlinjerna**") tillämpades under år 2022. Ersättningsriktlinjerna antogs vid årsstämma i VNV Global Ltd 2020 och ratificerades sedermera vid en extra bolagsstämma i Bolaget den 23 juni 2020 i samband med redomiciliering av koncernen från Bermuda till Sverige. 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 Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Siffrorna som presenteras i denna rapport representerar all ersättning som betalats ut eller annars är hänförlig till räkenskapsåret 2022 oavsett periodisering i Bolagets bokföring. Siffrorna kan därför avvika från de som presenteras i Bolagets årsredovisning för 2022 ("**årsredovisningen för 2022**"). Information som krävs enligt 4 kap 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) återfinns i not 19 på sidorna 42-44 i Årsredovisningen för 2022.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 beskrivs i Bolagets bolagsstyrningsrapport, som finns tillgänglig på Bolagets hemsida <https://vnv.global/investor-relations/corporate-governance/>.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 19 på sidan 43 i årsredovisningen för 2022. Utöver styrelsearvoden beslutade av årsstämman 2022 har två styrelseledamöter (Josh Blachman och Keith Richman) under 2022 erhållit ersättning för konsulttjänster utöver deras arbete som styrelseledamöter enligt särskilt avtal. Bruttokostnaden per avtal uppgår till USD 102 tusen. Se not 20 på sid 45 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 3-4 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

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. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare 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. Årsstämman får oavsett Riktlinjerna besluta om aktie- eller aktiekursbaserad ersättning såväl som andra former av ersättning utan begränsning.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De 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. Riktlinjerna återfinns på Bolagets hemsida <https://vnnv.global/investor-relations/general-meetings/>.

Bolaget har under 2022 följt ersättningsriktlinjerna. Inga avsteg från ersättningsriktlinjerna har gjorts och 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 www.bolag.se/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1.1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (TUSD)

Befattningshavare	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad****	Sammanlagd ersättning	Proportion of fixed and variable remuneration*****
	Grundlön*	Annan ersättning	Ettårs rörlig**	Flerårs rörlig***			
Per Brilioth (VD)	502	15	512	10	101	1 140	46/54
Summa	502	15	512	10	101	1 140	46/54

* Inklusive lagstadgad semesterlön.

** Rörlig ersättning för 2022 om 512 tusen USD beslutades och betalades ut i mars 2023. Den rörliga ersättningen för år 2021 om 320 tusen USD betalades ut under 2022.

*** Hela beloppet är hänförligt till det subventionerade teckningspriset för teckning av incitamentsaktier inom ramen för LTIP 2022 (10 tusen USD).

**** Verkställande direktören har en premiebaserad tjänstepension enligt koncernens pensionspolicy. Koncernen har inga ytterligare skyldigheter sedan premierna betalats. Premierna bokförs som pensionsförmån över resultaträkningen för det år då de förfaller. Pensionen är inte kopplad till verkställande direktörens anställning och baseras på verkställande direktörens grundlön.

***** Pensionskostnaden, som i sin helhet är hänförlig till grundlönen och är premiebestämd har i sin helhet räknats som fast ersättning.

Tabell 1.2 – Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (TUSD)

Befattningshavare	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad****	Sammanlagd ersättning	Proportion of fixed and variable remuneration*****
	Grundlön*	Annan ersättning	Ettårs rörlig**	Flerårs rörlig***			
Per Brilioth (VD)	476	11	320	4 988	104	5 899	9/91
Summa	476	11	320	4 988	104	5,899	9/91

* Inklusive lagstadgad semesterlön.

** Rörlig ersättning för 2021 om 320 tusen USD beslutades och betalades ut i mars 2022. Den rörliga ersättningen för år 2020 om 471 tusen USD betalades ut under 2021.

*** Hela beloppet är hänförligt till det subventionerade teckningspriset för teckning av incitamentsaktier inom ramen för LTIP 2021 (271 tusen USD) och förmånsvärdet av utfallande incitamentsaktier inom ramen för LTIP 2018 (4 717 tusen USD).

**** Verkställande direktören har en premiebaserad tjänstepension enligt koncernens pensionspolicy. Koncernen har inga ytterligare skyldigheter sedan premierna betalats. Premierna bokförs som pensionsförmån över resultaträkningen för det år då de förfaller. Pensionen är inte kopplad till verkställande direktörens anställning och baseras på verkställande direktörens grundlön.

***** Pensionskostnaden, som i sin helhet är hänförlig till grundlönen och är premiebestämd har i sin helhet räknats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Under 2022 hade Bolaget fyra utestående incitamentsprogram. Huvuddragen i resp incitamentsprogram under 2022 beskrivs nedan. För ytterligare upplysningar se no 19 i årsredovisningen för 2022..

- **LTIP 2019** och **LTIP 2020** antogs vid extra bolagsstämma (s.k. Special General Meeting) i VNV Global Ltd. den 22 augusti 2019 resp. vid årsstämman i VNV Global Ltd. den 12 maj 2020. **LTIP 2021** och **LTIP 2022** antogs vid årsstämmor i Bolaget den 4 maj 2021 resp. 12 maj 2022. Deltagarna i LTIP 2019, 2020, 2021 och 2022 erbjuds att förvärva ett bestämt antal stamaktier i Bolaget som benämns sparaktier. För varje förvärvat sparaktie erbjuds deltagare teckna 35 aktier ur en ny klass av inlösenbara stamaktier i Bolaget (Serie C 2019, C 2020, C 2021 resp. C 2022). Beroende på utvecklingen i såväl Bolagets substansvärde som aktiekurs (utan inbördes viktning, beroende av varandra) över den femåriga mätperioden (som börjar den 1 januari i året för antagande av respektive program och slutar den 31 december det femte året efter utgivande av respektive programs incitamentsaktier), inlöses

incitamentsaktierna till kvotvärde eller omvandlas till stamaktier. Mätperioden för samtliga fyra program är fem år, men LTIP 2022 intjänas under en treårig intjäningsperiod under programmets första tre år. För att uppmuntra deltagande i LTIP 2019 och LTIP 2020 (men inte LTIP 2021 eller LTIP 2022) subventionerade Bolaget teckningskursen för incitamentsaktierna i resp. program. LTIP 2019 löper ut 2024, LTIP 2020 löper ut 2025, LTIP 2021 löper ut 2026 och LTIP 2022 löper ut 2027.

Tabell 2 – Aktieoptionsprogram (verkställande direktören)

Huvudsakliga villkor för incitamentsprogrammen				Information avseende aktuellt år						
Program	Mätperiod	Tilldelningsdag	Intjänandetag	Ingående balans		Under året			Utgående balans	
				Incitamentsaktier (högsta möjliga utfall) vid årets ingång	Tilldelade (högsta möjliga utfall)	Intjänade (Utfall av prestationskriterier)	Förfallna/inlösta	Incitamentsaktier som är föremål för prestationskriterier	Tilldelade och ej intjänade vid årets utgång	
LTIP 2019	Jan 2019-dec 2023	23 aug 2019	Dag för offentliggörande av Q1 '24	940 940	-	-	-	940 940	940 940	
LTIP 2020	Jan 2020-dec 2024	10 jun 2020	Dag för offentliggörande av Q1 '25	235 235	-	-	-	235 235	235 235	
Per Brilioth (VD)	LTIP 2021	Jan 2021-dec 2025	4 maj 2021	262 500	-	-	-	262 500	262 500	
	LTIP 2022	Jan 2022-dec 2026	12 maj 2022	-	262 500*	-	-	262 500	262 500	
								1 701 175	1 701 175	

* Marknadsvärde vid tilldelning: 0,49 SEK per aktie, för ett totalt värde om 129 tusen SEK.

Värdet av incitamentsaktierna i Serie C 2019, C 2020, C 2021 and C 2022 utgivna enligt LTIP 2019, LTIP 2020, LTIP 2021 resp. LTIP 2022 baseras på marknadsvärdet av Bolagets stamaktier och rådande marknadsförhållanden med stöd av en s.k. Monte Carlo värderingsmetod.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för Bolagets långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram hänförliga till substansvärdet per aktie under respektive programs löptid, justerat för marknadsförhållanden, vilket motsvarar värdeskapandet under samma period.

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning för 2022 innefattade säkerställande att portöjbolagen har erforderlig finansiering för att utveckla sin rörelse i en alltmer utmanande finansieringsmiljö. Dessa mål öttes under året, vilket motiverar en full rörlig ersättning om 100 procent av ett års fast kontant lön (512 tusen USD) till verkställande direktören, vilka allokaterats och betalades ut i mars 2023.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

*Tabell 3 – Förändring av ersättning och BolagChange of remuneration and Company performance over the last reported financial year (RFY)**

	2022	2021	2020
Ersättning till verkställande direktören	1,068	2,596	1,263
Ersättning till verkställande direktören, förändring	-59%	106%	-93%
Aktiekursutveckling	-75.2%	-10.5%	92.8%
Utveckling av substansvärde per aktie	-55.9%	6.3%	22.2%
Utveckling av nettoresultat	-1227%	-69.2%	26.4%
Genomsnittlig ersättning på koncernnivå**	325	578	365
Genomsnittlig ersättning på koncernnivå, förändring	-44%	58%	-47%

* Siffror i denna tabell 3 motsvarar Bolagets årsredovisning för respektive år och procentsatser motsvarar årliga förändringar.
** Exklusive verkställande direktören, på motsvarande heltidsbasis.

April 2023

Styrelsen för VNV Global AB (publ)