



Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Den här rapporten beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare inom Gruvaktiebolaget Viscaria, antagna på bolagsstämman 2025, har implementerats och efterlevts. Rapporten ger även information gällande ersättning till VD samt en redogörelse över 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*.

Vidare information gällande ledande befattningshavares ersättning finns tillgänglig i not 6 *Ersättning till anställda m.m.* på sidorna 101-103 i årsredovisningen 2025. Information gällande Ersättningsutskottets arbete under 2025 finns tillgänglig i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 68-78 i årsredovisningen 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Styrelsens ersättning beslutas årligen på bolagsstämman och återfinns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 70 i årsredovisningen 2025.

Årsstämman 2025 beslutade att godkänna styrelsens ersättningsrapport för 2024. Bolaget har inte mottagit några sådana synpunkter avseende ersättning till ledande befattningshavare som avses i 8 kap. 53 a §, punkt 8, aktiebolagslagen.

Verksamhet

Företagets verksamhet presenteras i sin helhet i förvaltningsberättelsen.

Bolagets ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

Styrelsen bedömer att en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning som motiverar ledande befattningshavare och kvalificerad personal att göra sitt yttersta. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare konkurrenskraftig ersättning. Ersättningsriktlinjerna fastställer att ersättning till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och kan innefatta följande: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Ledande befattningshavare ska erbjudas en fast kontantlön. Den fasta kontantlönen ska fastställas med hänsyn tagen till kompetens, ansvarsområde och prestation. Utöver fast kontantlön kan ledande befattningshavare erhålla rörlig kontantersättning. Den rörlig kontantersättningen kan vara kopplade till finansiella och icke finansiella kriterier och syftar till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett eller flera år. Den rörliga kontantersättningen till verkställande direktör eller, i förekommande fall arbetande styrelseordförande, får uppgå till högst 100 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under mätperioden för sådana kriterier/av den fasta årliga kontantlönen. Den rörliga ersättningen för övriga personer får uppgå till högst 25 procent av den sammanlagda fasta kontantlönen under perioden. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktör. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga ledande befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen.

För verkställande direktör ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta kontantlönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner vara premiebestämda eller förmånsbestämda samt följa av kollektivavtalade bestämda pensionsplaner. Anställda som är födda 1978 eller tidigare kan omfattas av den kollektivavtalsreglerade förmånsbestämda pensionsplanen ITP2. Åtagandena enligt ITP2 finansieras genom premiebetalningar till försäkringsbolaget Alecta, vilket innebär att kostnaderna redovisas som en avgiftsbestämd pension.

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån i den mån det bedöms motsvara en marknadsmässig andel av den fasta årliga kontantlönen.

Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst 9 månader.



Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. En av arbetsuppgifterna i ersättningsutskottet är att bereda förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Utskottet ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga ändringar och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman.

Riktlinjerna finns på sidorna 82-84 i årsredovisningen för 2025 och är förenliga med vad som antagits av bolagsstämman. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.viscaria.com/sv/investerare/bolagsstyrning/styrelse/>. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Ersättning 2025

Summa ersättning VD och vice VD 2025 (KSEK)

Namn och befattning	Räkenskapsår	Fast ersättning	Rörlig ersättning				Extraordinär ersättning	Pensionsförmån	Summa ersättning	Andel rörlig ersättning	Andel fast ersättning
			Övr								
			Grundlön	förmåner	Ettårlig	Flerårig					
Jörgen Olsson VD from 231001	2025	4 629	155	8 340	N/A	N/A	1 475	14 599	58%	42%	
Anna Tyni vice VD from 231019, tidigare VD Viscaria	2025	1 614	101	67	N/A	N/A	729	2 511	7%	93%	
Summa		6 244	255	8 407	-	-	2 204	17 110	51%	49%	

- 1) Tabellen visar ersättning utbetald under året (och ev inestående)
- 2) Övriga förmåner inkluderar tjänstebil, hälsoförmån och ev cykelförmån
- 3) Pensionsersättning redovisas som fast ersättning

Ingen befattningshavare som omfattas av ersättningsriktlinjerna har fått ersättning från något annat bolag är den anställningen föreligger. Möjlighet att enligt avtal kräva tillbaka rörlig ersättning inte har använts. Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Inga avsteg har gjorts från ersättningsriktlinjerna av särskilda skäl.



Tillämpning av prestationskriterier

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också 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 koppling till affärsstrategin, eller utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan ledande befattningshavare och Bolagets aktieägare.

Rörlig kontantersättning är beslutat och utbetald till VD under 2025 baserat på en tvåårsperiod och realiserats under året.

Jämförbar information gällande förändring av ersättning och bolagets resultat (KSEK)

Nedan redovisas förändring i ersättning (summa skattepliktig kontantersättning inkl. förmåner redovisade till Skatteverket) och bolagets resultat för räkenskapsåren 2022 fram till och med 2025.

Räkenskapsår	2022	2023	2024	2025
VD-ersättning	3 454	5 308	5 452	14 599
Vice VD-ersättning	0	1 778	2 500	2 511
Bolagets resultat	-21 777	-30 120	-48 200	-109 200
Genomsnittlig ersättning motsvarande heltidsanställda i koncern	946	1 116	1 156	1 253

*Genomsnittlig ersättning baserat på genomsnittligt antal anställda (exkl. VD).

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har infört flertalet teckningsoptionsprogram: 2022/2026 Ledning och nyckelpersoner, 2023/2027:1 Ledning och nyckelpersoner, 2023/2027:2 f.d. arbetande styrelseordförande, numera VD, 2024/2027:1 VD och 2024/2027:2 Ledning och nyckelpersoner samt 2025/2028 Ledning och nyckelpersoner. Optionerna ges ut vederlagsfritt till dotterbolaget Viscaria Incentive AB och vidareförsäljs därefter till marknadspris till programdeltagarna. Teckningsoptionerna är föremål för treåriga intjänandeperioder och kan nyttjas i enlighet med villkor för respektive incitamentsprogram. Total möjlig utspädning från teckningsoptionsprogram är cirka 0,57%.

Under räkenskapsåret 2025 avslutades incitamentsprogrammen 2022/2025:1 Ledning och nyckelpersoner och 2022/2025:2 Styrelse. Inga aktier tecknades med stöd av teckningsoptioner i endera program då programmen inte var "in the money".

VD innehar optioner motsvarande 320 439 aktier, varav optioner motsvarande 80 110 aktier tilldelades under räkenskapsåret 2025. Vice VD innehar optioner motsvarande 34 332 aktier varav optioner motsvarande 11 444 aktier tilldelades under räkenskapsåret 2025.

En sammanställning över bolagets samtliga incitamentsprogram, inklusive löptid och teckningskurs, framgår nedan.



	Antal aktier*	Lösenkurs*	Lösen t o m	SEK om inlösta	Antal optioner*
2022/2026 Ledningen och nyckelpersoner					
Övriga nyckelpersoner och anställda	114 442	34,95	2026-05-29	3 999 748	100 000
Totalt	114 442			3 999 748	100 000
2023/2027:1 Ledningen och nyckelpersoner					
Övriga nyckelpersoner och anställda	302 578	37,40	2027-05-19	11 316 417	264 400
Totalt	302 578			11 316 417	264 400
2023/2027:2 VD					
Jörgen Olsson	143 053	37,40	2027-05-19	5 350 182	125 000
Totalt	143 053			5 350 182	125 000
2024/2027:2 Ledning och nyckelpersoner					
Jörgen Olsson	97 276	39,09	2027-12-01	3 802 519	85 000
Övriga nyckelpersoner och anställda	440 548	39,09	2027-12-01	17 221 021	384 956
Totalt	537 824			21 023 540	469 956
2025/2028 Ledning och nyckelpersoner					
Jörgen Olsson	80 110	30,01	2028-11-30	2 404 101	70 000
Övriga nyckelpersoner och anställda	204 760	30,01	2028-11-30	6 144 848	178 923
Totalt	284 870			8 548 949	248 923

*Antalet aktier som teckningsoptionerna berättigar till och lösenkurs har räknats om till följd av bolagshändelser. Antalet aktier, lösenkurs och SEK om inlösta har avrundats i samband med omräkningen i enlighet med villkoren för respektive teckningsoptionsprogram.