

vimian™

2025

Ersättningsrapport



Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Vimian Group ABs (org.nr 559234-8923) ("Vimian") riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjer"), som antogs av den extra bolagsstämman 2025, har tillämpats under 2025. Rapporten innehåller även information om ersättningarna till Vimian's verkställande direktör ("VD") och vice VD.

Rapporten innehåller dessutom en sammanfattning av Vimian's långsiktiga incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med kapitel 8, § 53 a och § 53 b i Aktiebolagslagen (2005:551) och Aktiemarknadens Självregleringskommittés Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram (1 januari 2021). Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6 i bolagets årsredovisning för 2025 ("Årsredovisning 2025").

Information om Medarbetar- och hållbarhetsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten, som finns på s. 20 - 27 i Årsredovisningen 2025. Ersättningar till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och offentliggörs i not 6 i Årsredovisningen 2025.

Året i sammanfattning

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på s. 6-7 i Årsredovisningen 2025.

Vimian's riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Ersättningspolicyn ska bidra till bolagets affärsstrategi, långsiktiga värdetillväxt och hållbarhet. Detta säkerställs genom att erbjuda marknadsbaserad ersättning för att attrahera och behålla en kompetent ledning. Tillhandahålla långsiktiga incitamentsprogram och bonusprogram inriktade på bolagets affärsstrategi, långsiktiga mål och hållbarhet samt genom att årligen granska individuella prestationer och måluppfyllelse i relation till bolagets finansiella och icke-finansiella resultat.

Enligt ersättningspolicyn ska ersättning till ledande befattningshavare bestå av följande ersättningskomponenter: fast kontantlön, kortsiktiga incitamentsprogram, långsiktiga incitamentsprogram (LTI), pensioner och andra sedvanliga förmåner.

Riktlinjerna finns på s. 31 – 32 i årsredovisningen för 2025. Inga avvikelser har gjorts från beslutsprocessen som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättning. Ingen ersättning har återkallats. Det har inte förekommit några avvikelser från ersättningspolicyn under räkenskapsåret 2025. Revisorns uttalande om Vimian's efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på bolagets webbplats.

Total ersättning 2025

Tabellen nedan visar den totala ersättningen som betalats ut till Vimian's VD och vice VD under 2025 (EUR).

Ersättningar och förmåner, EUR		Grundlön*	Rörlig ersättning / bonus**	Pensions-förmåner	Övrig ersättning / förmåner***	Avgångs-vederlag	Total ersättning	Andel fast / rörlig ersättning (%)	
Alireza Tajbakhsh	VD (från 23 nov, 2025)	45 658	128 244				173 902	26%	74%
Patrik Eriksson	VD (till 16 jul, 2025)	397 403	147 332	10 864	103 115	342 537	1 001 251	85%	15%
Carl-Johan Zetterberg Boudrie	Vice VD	347 637	62 051	100 628	48 543		558 859	89%	11%

Not: *Grundlön inkluderar semesterersättning, sjukfrånvaro etc. och återspeglar full ersättning för året.

Not: **Rörlig ersättning till Alireza Tajbakhsh består av sign-on bonus i rollen som vd och ersatte alla andra rörliga ersättningsprogram som Alireza Tajbakhsh hade i sin tidigare roll som segmentschef för Veterinary Services.

Not: ***Övriga ersättning/förmåner inkluderar: sjukförsäkring, representation, resor och andra personalkostnader om de har klassificerats som personalkostnader.

Utestående långsiktiga incitamentsprogram

Vid årsstämorna 2023, 2024 respektive 2025 beslutades att införa följande långsiktiga incitamentsprogram: (i) ett kombinerat teckningsoptionsprogram och personaloptionsprogram för anställda och konsulter ("LTI 2023") och ii) ett program i form av personaloptioner för anställda ("LTI 2024") och iii) ett program bestående av investeringsaktier och prestationsbaserade aktier ("LTI 2025").

LTI 2023

LTI 2023 består av en kombination av teckningsoptioner och personaloptioner: 1 171 155 teckningsoptioner överförs till 47 deltagare till ett pris motsvarande marknadsvärdet och 19 108 personaloptioner överförs till 20 deltagare. Varje teckningsoption respektive personaloption berättigar till teckning av samma antal nya stamaktier i Vimian. Teckningsoptionerna emitterades kostnadsfritt till Vimian Group AB (publ) och sista dag för tilldelning till deltagarna i LTI 2023 var den 31 december 2023. Deltagarna erbjöds att förvärva teckningsoptioner till marknadspris, och bolaget finansierade inte sådan investering. Deltagare som inte var bosatta i Sverige hade, för varje 20 teckningsoptioner som sådan anställd förvärvade till marknadspris, rätt att erhålla en personaloption kostnadsfritt. Teckningspriset per stamaktie ska motsvara 120 procent av den volymvägda genomsnittskursen för bolagets aktie under den fem handelsdagar långa perioden före överlåtelsen av teckningsoptionerna respektive personaloptionerna. Teckning av nya aktier enligt LTI 2023 kan göras under perioden 15 juni 2026 till 15 juli 2026.

LTI 2024

LTI 2024 är ett personaloptionsprogram där personaloptioner kan tilldelas anställda i Vimian vederlagsfritt. Personaloptionerna ska kunna utnyttjas efter cirka tre år, varefter innehavaren har rätt att utnyttja personaloptionerna för att teckna aktier under två perioder: (i) under en period av 30 dagar efter publicering av bolagets delårsrapport för perioden januari – mars 2027, respektive (ii) under en period av 30 dagar efter publicering av bolagets delårsrapport för perioden januari – september 2027. LTI 2024 riktades till 152 anställda i koncernen med totalt 4 758 116 personaloptioner.

Varje personaloption ger den anställda rätt att förvärva en aktie i Vimian i enlighet med följande villkor: (i) personaloptionerna tilldelas vederlagsfritt och (ii) varje personaloption som överförs ger innehavaren rätt att förvärva en (1) stamaktie i Vimian förutsatt att deltagaren, med vissa undantag, fortfarande är anställd inom koncernen tills personaloptionerna kan utnyttjas i enlighet med dess villkor, till ett lösenpris motsvarande 139,4 procent av det volymvägda genomsnittspriset för bolagets aktie under den fem handelsdagar långa perioden omedelbart före den initiala tilldelningen av personaloptioner till anställda.

LTI 2025

LTI 2025 omfattar VD, ledning och andra nyckelpersoner i Vimian-gruppen, totalt 37 personer. Deltagarna i LTI 2025 var skyldiga att göra en privat investering i Vimian genom att investera i aktier av serie E1 2025, aktier av serie E2 2025 och aktier av serie E3 2025 i Vimian Group AB (publ) ("Investeringsaktier"). Därefter kommer deltagarna att ges möjlighet att erhålla stamaktier, så kallade "Prestationsaktier", kostnadsfritt baserat på uppfyllandet av fastställda prestationsbaserade villkor. Totalt 873 728 Investeringsaktier och 1 485 532 Prestationsaktier.

En prestationsrätt kan utnyttjas förutsatt att deltagaren, med vissa undantag, från starten av LTI 2025 för respektive deltagare till och med dagen för publicering av bolagets delårsrapport för första kvartalet 2028

("Intjänandeperioden") kvarstår i sin anställning inom Vimian-koncernen. Sista datum för tilldelning av Prestationsaktierätter enligt LTI 2025 ska vara den 31 december 2025. Utöver kravet på deltagarens fortsatta anställning och innehav av Investeringsaktier under Intjänandeperioden finns det även krav avseende (i) Vimian-koncernens justerade EBITA för räkenskapsåret 2027 och (ii) Vimian-koncernens intäkter under räkenskapsåret 2027. Sjuttio procent av de Prestationsaktierätter som tilldelas en deltagare kommer att vara villkorade av uppfyllandet av ett prestationsvillkor avseende Vimian-koncernens justerade EBITA under räkenskapsåret 2027 och trettio procent av de Prestationsaktierätter som tilldelas en deltagare kommer att vara villkorade av uppfyllandet av ett prestationsvillkor avseende Vimian-koncernens intäkter under räkenskapsåret 2027. Information om utfallet av prestationsvillkoren kommer att lämnas senast i ersättningsrapporten för räkenskapsåret 2027. Prestationsaktierna kommer att intjänas efter Intjänandeperiodens slut.

Deltagande i långsiktiga incitamentsprogram

	Program	Instrument	Ingående balans	Förändringar under året			Utgående balans
			Utestående vid årets början	Förvärvat under året	Intösta under året	Återköp under året	Utestående vid årets slut
Alireza Tajbakhsh	LTIP 2022	Teckningsoptioner	275 000		275 000		0
	LTIP 2023	Teckningsoptioner	10 000				10 000
	LTIP 2024	Personaloptioner	135 000				135 000
	LTIP 2025	Investeringsaktier		129 153			129 153
	LTIP 2025	Prestationsrätter		346 069			346 069
Carl-Johan Zetterberg Boudrie	LTIP 2022	Teckningsoptioner	41 071		41 071		0
	LTIP 2024	Personaloptioner	160 000				160 000
	LTIP 2025	Investeringsaktier		49 668			49 668
	LTIP 2025	Prestationsrätter		99 336			99 336
Patrik Eriksson	LTIP 2023	Teckningsoptioner	81 905			27 301	54 604
	LTIP 2023	Personaloptioner	1 365				0
	LTIP 2024	Personaloptioner	341 000				0

Not: Personaloptioner är villkorade av anställning i koncernen.

Kortsiktiga incitamentsprogram

Den årliga rörliga ersättningen ska mätas under ett kalenderår och vara villkorad av uppfyllandet av fördefinierade och mätbara mål, varvid lönsamhet och försäljningsutveckling eller andra finansiella mål såsom kassaflöde, kapitalbindning eller liknande viktas mellan 0–80 procent och hållbarhetsmål med 10–20 procent. Uppsatta personliga mål får motsvara maximalt 50 procent. Den årliga rörliga ersättningen ska uppgå till maximalt 100 procent av den årliga fasta lönen för VD och 75 procent för övriga befattningshavare.

Villkoren för rörlig ersättning ska utformas så att styrelsen, under exceptionella ekonomiska omständigheter, kan välja att begränsa eller avstå från utbetalning av rörlig ersättning om en sådan åtgärd anses rimlig.

Nedanstående tabell visar kortsiktiga incitament som betalats ut under 2025.

Kortsiktiga incitamentsprogram, EUR		Max bonus- andel % av grundlön	Beskrivning av prestationskriteriet	Relativ viktning	Utfall	Utfall ersättning	Total bonus
Alireza Tajbakhsh*	VD (från 23 nov, 2025)	70%				128 244	128 244
Patrik Eriksson	VD (till 16 jul, 2025)	70%	Organisk omsättningstillväxt	40%	69%	85 255	
			Justerad EBITA	40%	0%		147 332
			Hållbarhet	20%	100%	62 078	
Carl-Johan Zetterberg Boudrie	Vice VD	50%	Organisk omsättningstillväxt	40%	69%	37 486	
			Justerad EBITA	40%	0%		62 051
			Hållbarhet	20%	90%	24 565	

Not: *Rörlig ersättning till Alireza Tajbakhsh består av sign-on bonus i rollen som vd och ersatte alla andra rörliga ersättningsprogram som Alireza Tajbakhsh hade i sin tidigare roll som segmentschef för Veterinary Services.

Förändring av ersättning och företagets resultat under de senaste fem räkenskapsåren

Tabellen nedan visar Vimian's utveckling av finansiella resultat, den årliga totala ersättningen till VD och den genomsnittliga totala ersättningen för alla andra anställda.

	FY2021*	FY2022	FY2023	FY2024	FY2025
Årlig förändring, total ersättning till VD	-	16%	246%	-44%	61%
Årlig förändring, Justerad EBITA	-	37%	19%	9%	11%
Årlig förändring, genomsnittlig ersättning till anställda	-	9%	1%	4%	4%

Not: Den totala ersättningen för VD under räkenskapsåren 2023 och 2025 inkluderar avgångsvederlag för avgående VD.

Not: * Vimian Group grundades 2021, varför inga relevanta jämförelsetal fanns innan Vimian Group bildades.

