

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Pandox, antagna av årsstämman 2024, har tillämpats under 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Därutöver innehåller rapporten en sammanfattning av Pandox utestående incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not c7 (Löner, andra ersättningar och sociala kostnader) på sidorna 171-172 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 73-80 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 5-8 i årsredovisningen 2025.

.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande och hållbar implementering av bolagets affärsstrategi, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta är det nödvändigt att bolaget erbjuder konkurrenskraftig ersättning.

Enligt Pandox ersättningsriktlinjer ska ersättningen vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, kortsiktig rörlig kontantersättning, kontantbaserade incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner. Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2024, finns på sidan 171-172 i årsredovisningen för 2025.

Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna, med undantag för att styrelsen har valt att nyttja rätten i riktlinjerna att tillfälligt göra avsteg om det finns särskilda skäl och beslutat att ge en ledande befattningshavare ett engångsbelopp i samband med att ett större förvärv genomförts. Inga övriga avsteg från riktlinjerna 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 bolagets webbplats.

Samtlig ersättning som redovisas i tabellerna på följande sidor avser ersättning som belöper på verksamhetsår 2025 och i den meningen intjänats. För flerårig ersättningar redovisas de i den mån de har blivit föremål för s.k. vesting med justering enligt senaste antagande om slutligt utfall.

Totalsättning till verkställande direktören (MSEK)

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andelen fast respektive rörlig ersättning
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
Liia Nõu, VD	2025	7,7	0	2,9	1,9	0	2,5	15,0	62/38 (%)

Utestående incitamentsprogram

Under räkenskapsåret 2025 hade Pandox två utestående incitamentsprogram för ledande befattningshavare.

LTIP är ett kontinuerligt, fortlöpande, prestations- och kontantbaserat incitamentsprogram med årlig utbetalning baserat på förutbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella kriterier enligt tabellen nedan. Totalt omfattar programmet 18 deltagare uppdelade i tre kategorier. För kategori 1 och 2 stipulerar avtalen att deltagarna ska återinvestera en tredjedel av nettoutbetalningen i Pandoxaktier med 2 års lock-up period medan deltagare tillhörande kategori tre inte omfattas av det villkoret. Kostnaden för programmet beräknas uppgå till 22 MSEK per år, 29 MSEK inklusive sociala avgifter.

LTIP 1, rullande med årlig utbetalning	Beräkningsunderlag		
	Andel av bonus	Måltal	Utfall av bonus
Tillväxt i cash earnings/aktie	50%	4-10 procent linjärt	36,8%
Tillväxt i EPRA NRV/aktie	40%	7-13 procent linjärt	6,6%
Hållbarhetsmål	10%	Bedömt arbete mot SBT mål	10,0%

LTIP 2024 är ett prestations- och kontantbaserat incitamentsprogram med utbetalning efter 2 år baserat på förutbestämda och mätbara finansiella kriterier enligt tabell nedan. Totalt omfattar programmet 18 deltagare uppdelade i tre kategorier. För kategori 1 och 2 stipulerar avtalen att deltagarna ska återinvestera en tredjedel av nettoutbetalningen från programmet i Pandoxaktier med 2 års lock-up period medan deltagare tillhörande kategori tre inte omfattas av det villkoret. Kostnaden för programmet beräknas uppgå till 9 MSEK per år, 12 MSEK inklusive sociala avgifter.

LTIP 2, 01.01.2024 - 31.12.2025	Beräkningsunderlag		
	Andel av bonus	Måltal	Utfall av bonus*
TSR, Aktien totalavkastning	50%	10-20 procent per år	42,3%
Rabatt mot aktiekurs	50%	EPRA NDV/aktie - NRV/Aktier, linjärt	19,0%

* Tabellen visar utfallet efter 2 år, under 2025 har 11,3% procent av kostanden redovisats då hälften av programmet kostnadsfördes 2024.

Verkställande direktörens prestation under räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

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.

Namn, befattning	Kriterier hänförliga till ersättningskomponent			
	Kriterie	Relativ viktning	Uppmätt prestation	Ersättning Mkr
Liia Nõu, VD	Årets resultat	50%	100%	1,6
	Personliga mål	50%	80%	1,3

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

	Räkenskapsår				
	2025	2024	2023	2022	2021*
Ersättning till VD	15,0	16,5	12,1	13,9	8,6
Genomsnittlig ersättning i moderbolaget**	1,0	0,9	0,9	1,0	0,9
Årets resultat	3 174	1 706	-580	4 204	609

* Avser den totala ersättning som utgick till tidigare VD:n Anders Nissen för tiden från och med den 1 januari 2021 till och med den 31 maj 2021 och till nuvarande VD Liia Nõu från och med den 23 augusti 2021 till och med den 31 december 2021. Beloppet inkluderar inte utbetalning av Flerårig rörlig ersättning till Anders Nissen om 22 MSEK, såsom beskrivs i ersättningsrapporten för 2021.

** Exklusive medlemmar i koncernledningen.