



Ersättningsrapport 2025

Inledning

Denna ersättningsrapport redogör för hur ersättningsramverket för Enity Holding AB (publ) ("EHAB"), tillämpligt på verkställande direktören och ledande befattningshavare, har tillämpats under räkenskapsåret 2025, i enlighet med 8 kap. 53 a–53 b §§ aktiebolagslagen (2005:551). Verkställande direktören och ledande befattningshavare är anställda i ett dotterbolag inom koncernen och ingen ersättning har utbetalats av Enity Holding AB (publ) under räkenskapsåret. Rapporten innehåller även en sammanfattning av EHAB:s utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

Bolagets riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare antogs av årsstämman den 5 maj 2025.

Denna rapport har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551), årsredovisningslagen (1995:1554), aktieägarrättighetsdirektivet (SRD II) samt de regler och rekommendationer som utfärdats av Svensk kod för bolagsstyrning.

Ytterligare information enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen återfinns i not 9 i koncernens årsredovisning för 2025 ("Årsredovisningen 2025").

Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 redovisas i bolagsstyrningsrapporten, som finns på sidorna 17–21 i Årsredovisningen 2025.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport, eftersom sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 i Årsredovisningen 2025.

Väsentliga händelser 2025

Verkställande direktören lämnar en översikt av EHAB:s operativa och finansiella utveckling i Årsredovisningen 2025. EHAB:s notering den 13 juni 2025 utgjorde en viktig milstolpe, följt av fortsatt integration och förstärkt koncernstyrning.

Under 2025 omfattade ersättningsrelaterade förändringar bland annat:

- införande av uppdaterade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare,
- införande av det prestationsbaserade aktieprogrammet Performance Share Programme 2025 ("PSP 2025") för koncernledning och andra nyckelpersoner, samt
- förstärkt styrning av ersättningsfrågor, inklusive förbättrad samverkan mellan HR, Risk, Compliance och Internrevision.



Bolagets ersättningsriktlinjer – omfattning, syfte och tillämpning under 2025

Enligt EHAB:s ersättningsriktlinjer ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast kontant lön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner samt övriga förmåner. Kriterierna för rörlig ersättning är kopplade till finansiella och icke-finansiella prestationsmått som är utformade för att stödja bolagets långsiktiga strategi och hållbarhet.

Utöver ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har extra bolagsstämmor i EHAB beslutat om införandet av PSP 2025 den 5 maj 2025 samt om ersättning till styrelsen den 6 juni 2025.

Revisorns yttrande avseende huruvida bolaget har följt ersättningsriktlinjerna finns tillgängligt på bolagets webbplats, www.enity.com.

Tillämpning under 2025

Bolaget har följt det ersättningsramverk som tillämpades under 2025. Inga avvikelser från fastställda principer eller beslutsprocesser har förekommit. Ingen ersättning har återkrävts.

Riskhantering

Riskjusterade prestationsmått, bestämmelser om malus och clawback samt styrningskontroller med involvering av Risk, Compliance och Internrevision har tillämpats i enlighet med ersättningsriktlinjerna.

Tabell 1 – Verkställande direktörens totala ersättning

Tabell 1 nedan redovisar den totala ersättning som utbetalats till EHAB:s verkställande direktör under räkenskapsåret 2025. Verkställande direktören är anställd i ett dotterbolag inom koncernen och ingen ersättning har utbetalats av Enity Holding AB (publ) under räkenskapsåret. Uppgifter om ersättning redovisas i koncernens konsoliderade finansiella rapporter.

Namn på verkställande direktör, befattning (start/slut)	Räkenskapsår	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära ersättningar	4 Pensions kostnad	5 Total ersättning	6 Fördelning mellan fast och rörlig ersättning
		Fast lön	Övriga förmåner	Kortfristig rörlig ersättning	Långsiktig rörlig ersättning				
Björn Lander CEO	2025	4 956 304	-	-	-	880 000*	579 332	6 415 636	86 % fast ersättning, resterande rörlig ersättning.

* Den extraordinära posten avser ett icke återkommande projektrelaterat arvode som utbetalats till verkställande direktören i samband med EHAB:s börsnotering.



Aktiebaserad ersättning

Bolaget har ett utestående långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram, Performance Share Programme 2025 (PSP 2025), i vilket verkställande direktören deltar.

PSP 2025 har beslutats av extra bolagsstämma och är utformat för att förena ledande befattningshavarens och andra nyckelanställdas intressen med aktieägarnas samt för att främja långsiktigt värdeskapande. Programmet ger deltagarna möjlighet att erhålla prestationsaktier, vederlagsfritt eller mot betalning av aktiernas kvotvärde, under förutsättning att i förväg fastställda prestationsvillkor uppfylls och att fortsatt anställning föreligger.

PSP 2025 omfattar en definierad prestationsperiod från den 1 juli 2025 till den 30 juni 2026, under vilken tillämpliga prestationskriterier mäts. Efter prestationsperioden gäller krav på fortsatt anställning fram till dess att aktier levereras i enlighet med programmets villkor.

Intjänande av prestationsaktier är villkorat av att fastställda finansiella prestationskriterier uppnås, kompletterat med ytterligare kvalitativa och kvantitativa villkor, och omfattas av riskjusteringsmekanismer, inklusive malus-bestämmelser.

Inga prestationsaktier intjänades eller tilldelades inom ramen för PSP 2025 under räkenskapsåret 2025.

PSP 2025 utgör aktiebaserad ersättning och redovisas i denna ersättningsrapport i enlighet med tillämpliga upplysningskrav.

Tabell 2 – Verkställande direktörens ersättning i aktiebaserade incitamentsprogram

Namn på verkställande direktör, befattning	Huvudvillkor för aktiebaserade incitamentsprogram							Information avseende det rapporterade räkenskapsåret					
								Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1 Specifikt program	2 Prestationsperiod	3 Tilldelningsdatum	4 Intjänandedatum	5 Slutdatum för anställningsvillkor	6 Period för utnyttjande	7 Aktiernas lösenpris (kvotvärde) och datum	8 Aktierelaterade instrument vid årets början	9 Tilldelade aktierelaterade instrument	10 Intjänade aktierelaterade instrument	11 Aktierelaterade instrument föremål för prestationsvillkor	12 Tilldelade men ej intjänade aktierelaterade instrument	13 Aktierelaterade instrument föremål för anställningsvillkor
Björn Lander CEO	PSP 2025*	2025-07-01 – 2026-06-30	2025-07-01	2027-06-30	2027-06-30	2027-07-01 – 2027-12-31	SEK 0,01 (quotavärde), 2025-07-01	-	35 087	-	35 087	35 087	-
								-	35 087	-	35 087	35 087	-

* Även om PSP 2025 operativt är strukturerat via teckningsoptioner utgör programmet aktiebaserad ersättning, reglerad genom eget kapital och föremål för prestationsvillkor, och redovisas därför som aktieoptioner/aktiebaserade instrument.



Tabell 3 – Verkställande direktörens ersättning i aktier

Namn på verkställande direktör, befattning	Huvudvillkor för aktiebaserade incitamentsprogram					Information avseende det rapporterade räkenskapsåret					
						Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1 Specifikation av program	2 Prestationsperiod	3 Tilldelningsdatum	4 Intjänandedatum	5 Slutdatum för anställningsvillkor	6 Innehavda aktier vid årets början	7 Tilldelade aktier	8 Intjänade aktier	9 Aktier föremål för prestationsvillkor	10 Tilldelade men ej intjänade aktier vid årets slut	11 Aktier föremål för anställningsvillkor
Björn Lander CEO	PSP 2025*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
						TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL

* Eftersom ingen intjänande, tilldelning eller leverans av aktier skedde inom ramen för PSP 2025-programmet är samtliga redovisade värden noll.



Användning av återkrav (malus och clawback)

Under räkenskapsåret har ingen rörlig ersättning återkrävts. Följaktligen har inga malus- eller clawback-mekanismer tillämpats.

Efterlevnad av ersättningsriktlinjer och tillämpning av prestationskriterier

En förutsättning för ett framgångsrikt genomförande av bolagets affärsstrategi och för att tillvarata dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. För detta ändamål måste bolaget erbjuda konkurrenskraftig ersättning. EHAB:s ersättningsriktlinjer möjliggör att erbjuda ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner en konkurrenskraftig total ersättning.

De prestationskriterier som tillämpas för rörlig ersättning är utformade för att stödja bolagets långsiktiga affärsstrategi och hållbara värdeskapande. Kriterierna är valda för att främja sund riskaptit, regelefterlevnad och anpassning till aktieägarnas intressen.

I förekommande fall omfattar prestationskriterierna en kombination av finansiella mått, strategiska och operativa mål samt kvalitativa bedömningar relaterade till riskhantering, regelefterlevnad och hållbarhet. Tillämpningen av prestationskriterier säkerställer att rörlig ersättning är kopplad till långsiktiga prestationsutfall och inte uppmuntrar till överdrivet risktagande eller kortsiktigt beteende.

Under räkenskapsåret 2025 var tillämpningen av prestationskriterier förenlig med ersättningsriktlinjerna och stödde bolagets långsiktiga intressen och hållbara utveckling.

Bolaget har inte tillämpat några aktieinläsningsperioder eller krav på långsiktigt aktieäggande för deltagare.

Inom ramen för PSP 2025 gäller intjänande- och anställningsvillkor före tilldelning av aktier. Inga aktier tilldelas och inga aktieägarrättigheter uppkommer förrän intjänandevillkoren har uppfyllts och aktierna har levererats till deltagaren.

Beskrivning av kriterierna för tilldelning av kort- och långsiktig rörlig ersättning

Den rörliga ersättning som är tillämplig för verkställande direktören är utformad för att stödja bolagets långsiktiga affärsstrategi, hållbara värdeskapande och anpassning till aktieägarnas intressen, samtidigt som sund riskhantering och efterlevnad av tillämpliga regelverk säkerställs.

Kort- och extraordinär rörlig ersättning

Som huvudregel tillämpar bolaget inte årlig kortfristig rörlig kontant ersättning.

Under räkenskapsåret 2025 erhöll verkställande direktören en extraordinär, icke återkommande kontant ersättning hänförlig till ytterligare arbete som utförts i samband med bolagets notering. Ersättningen utgick i form av ett projektrelaterat arvode ("Project Fee") och avsåg perioden från februari 2025 till dess att noteringen genomfördes.

Project Fee var inte föremål för i förväg fastställda finansiella prestationsmål och var inte kopplat till bolagets årliga resultat. Ersättningen klassificeras därför som extraordinär rörlig ersättning och förväntas inte återkomma.

Utöver detta omfattades verkställande direktören under räkenskapsåret 2025 av ett extraordinärt, villkorat retentionsincitament som infördes i samband med bolagets notering.



Retentionsincitamentet är föremål för intjänandevillkor och, om villkoren uppfylls, kommer ersättningen att regleras och utbetalas under räkenskapsåret 2026. Ingen del av retentionsincitamentet intjänades eller utbetalades under räkenskapsåret 2025.

Långsiktig rörlig ersättning

Långsiktig rörlig ersättning för verkställande direktören tillhandahålls genom deltagande i Performance Share Programme 2025 (PSP 2025).

Inom ramen för PSP 2025 är tilldelning av prestationsaktier föremål för en ettårig definierad prestationsperiod samt en efterföljande intjänandeperiod. Intjänande av tilldelade aktier är villkorat av att i förväg fastställda finansiella prestationskriterier uppnås, inklusive mått hänförliga till lönsamhet och tillväxt, samt ytterligare kvalitativa och kvantitativa prestationsvillkor. Krav på fortsatt anställning gäller under hela intjänandeperioden och programmet omfattas av riskjusteringsmekanismer, inklusive malus-bestämmelser.

Prestationskriterierna inom PSP 2025 är utformade för att främja långsiktigt värdeskapande och anpassning till aktieägarnas intressen, samtidigt som överdrivet risktagande och kortsiktigt beteende motverkas. Inga prestationsaktier intjänades eller tilldelades inom ramen för PSP 2025 under räkenskapsåret 2025.

Tillämpning och koppling till långsiktiga intressen

Tillämpningen av prestationskriterier för rörlig ersättning säkerställer att eventuella utfall är kopplade till varaktig prestation över tid, strategiskt genomförande och efterlevnad av bolagets riskramverk. De kriterier som tillämpades under 2025 var förenliga med ersättningsriktlinjerna och stödde bolagets långsiktiga och hållbara utveckling.

Den rörliga ersättning som tillämpas för verkställande direktören är utformad för att stödja bolagets långsiktiga affärsstrategi, hållbara värdeskapande och anpassning till aktieägarnas intressen, samtidigt som ett sunt risktagande och efterlevnad av tillämpliga regelverk säkerställs.

Avvikelser från ersättningsriktlinjer och beslutsprocesser

Under räkenskapsåret har inga avvikelser från ersättningsriktlinjerna eller från beslutsprocesserna för tillämpningen av riktlinjerna förekommit. Styrelsen har inte funnit det nödvändigt att tillämpa några undantagsåtgärder, och all ersättning har beslutats i enlighet med tillämpliga riktlinjer och styrningsprocesser.

Jämförande information om förändring av ersättning och bolagets resultat

Eftersom räkenskapsåret 2025 är bolagets första räkenskapsår som noterat bolag presenteras ingen jämförande information för tidigare räkenskapsår. Jämförande information som omfattar minst fem räkenskapsår kommer att inkluderas successivt i framtida ersättningsrapporter i enlighet med tillämpliga övergångsbestämmelser.

Information om rådgivande aktieägaromröstning

Eftersom bolaget inte höll någon årsstämma som noterat bolag under räkenskapsåret 2025 genomfördes ingen rådgivande aktieägaromröstning om ersättningsrapporten. Följaktligen fanns inga aktieägarsynpunkter att beakta. Information om aktieägarnas omröstning kommer att lämnas efter årsstämman 2026.