



Ersättningsrapport 2025

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till koncernledningen i Verve Group SE ("Verve"), har tillämpats under året, som antagits vid årsstämman i juni 2025. Ersättningsrapporten innehåller även detaljerad information om ersättningen till Verves verkställande direktör. Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning över de utestående aktie- och aktierelaterade incitamentsprogrammen i bolaget. Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a § i aktiebolagslagen (2005:551) samt Aktiemarknadens självregleringskommittés regler om ersättning till styrelse och ledande befattningshavare samt om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare finns i not 33 (Affärstransaktioner med närstående parter) på sidan 142 i årsredovisningen 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 30 i årsredovisningen för 2025.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och beskrivs i not 36 (Bolagets styrelse och ersättning) på sidan 143 i årsredovisning för 2025.

Utvecklingen under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sitt VD-ord på sidorna 5–6 i årsredovisningen för 2025.

Bolagets riktlinjer för ersättning, tillämpning, syfte och avvikelser

Verve är en snabbt växande, AI-driven plattform inom den digitala reklambranschen som kopplar samman annonsörer som söker mätbara affärsresultat med publicister som profiterar på premiuminnehåll. Med ledning av sin målsättning, "Let's make media better", levererar Verve ansvarsfulla, AI-drivna reklam-lösningar byggda för ett ekosystem där integritet kommer i första hand och som är signalstyrt. En framgångsrik implementering av företagets strategi är beroende av företagets förmåga att

rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Det övergripande målet med ersättningspolicyn är att attrahera, motivera och behålla kvalificerade medlemmar i koncernledningen samt att anpassa ledningens intressen till bolagets aktieägares och andra intressenters intressen. I enlighet med ersättningspolicyn för koncernledningen ska ersättningen till medlemmarna i koncernledningen vara marknadsmässig och kan bestå av fast kontant ersättning, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner.

Under första halvåret 2025 jämfördes ersättningsnivåerna för bolagets verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare av Mercer mot börsnoterade amerikanska och europeiska jämförelseföretag. Denna jämförelse initierades och leddes av ersättningskommittén. Den valda jämförelsegruppen bestod av företag från reklam- och mediebranschen med inriktning på teknik, samt från mjukvarubranschen. Företagen valdes ut utifrån deras börsvärde, omsättning och antal anställda för att säkerställa att jämförelsegruppen var representativ för Verves storlek och komplexitet.

Resultatet mot kriterierna för tilldelning av rörlig kontant ersättning mäts halvårsvis och, i förekommande fall, kvartalsvis samt, för ledande befattningshavare i förekommande fall, årligen. Syftet är att säkerställa att ledande befattningshavare har incitament som ligger i linje med bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen. Den rörliga kontanta ersättningen ska kopplas till individuellt fastställda mål och nyckelresultat som kombinerar utmanande, ambitiösa mål med mätbara resultat. Prestationsmålen kan vara individuellt anpassade och kan omfatta kvantitativa och/eller kvalitativa kriterier. De är utformade för att stödja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhetsaspekter, genom att vara tydligt anpassade till strategiska prioriteringar och främja ett långsiktigt värdeskapande. Beroende på befattning kan detta omfatta kriterier såsom resultat och intäkter, projektrelaterade prestationer, eller även aktiekursutveckling och personlig prestation eller en kombination av dessa.

Utöver ovanstående ersättningsformer kan bolagsstämman även besluta om aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogram för ledande befattningshavare.

Ersättningspolicyn för ersättning till ledande befattningshavare finns på sidan 20 i styrelsens rapport i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt den ersättningspolicy som antogs vid årsstämman i juni 2025, samt det beslutsförfarande som ska tillämpas i enlighet med riktlinjerna för att fastställa ersättning. Inga avvikelser från riktlinjerna eller tillfälliga undantag gjordes under 2025 och ingen ersättning har återkrävts.

Ersättning till verkställande direktören har utbetalats av dotterbolagen Media and Games Services AG och Smaato Inc. Inget annat bolag inom koncernen har erlagt ersättning till verkställande direktören under 2025.

Revisorns uttalande om bolagets efterlevnad av ersättningspolicyn finns tillgängligt på bolagets webbplats: <https://investors.verve.com/agm-2026/>.

Ersättningsutskottet

Styrelsen inrättade ett ersättningsutskott 2022. Sedan dess sammanträder utskottet varje år med en fastställd mötesordning och dagordning. För att undvika intressekonflikter består ersättningsutskottet uteslutande av styrelseledamöter som är oberoende av bolaget och dess ledning. Ersättningen hanteras genom tydligt definierade processer som säkerställer att ingen enskild person är delaktig i beslutsprocesser som påverkar dennes egen ersättning. Ytterligare information om ersättningskommitténs arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 30 i årsredovisningen för 2025.

Tabell 1: Total ersättning till verkställande direktören under 2025 (TEUR)

Namn på ledande befattningshavare	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning	3 Aktierelaterad ersättningar	4 Pensions kostnader	6 Total ersättning	7 Fast lön jämfört med rörlig lön (%)
	Grundlön	Övriga förmåner					
Remco Westermann, VD	575	32	292	-	-	899	67,5 % mot 32,5 %

Övriga förmåner omfattar bilersättning.

De redovisade ersättningsbeloppen baseras på kostnadsredovisning enligt IFRS och kan inkludera ersättningar som ersätts som kostnader och redovisas på aggregerad basis. Följaktligen kan de redovisade beloppen skilja sig från den ersättningsinformation som presenteras i koncernredovisningen, vilken fokuserar på regelbundna ersättningskomponenter.

Kontantbaserat bonusprogram

År 2024 godkände styrelsen ett kontantbaserat bonusprogram ("CBBP") riktat till de anställda inom Verve Group, med undantag för ledande befattningshavare, i syfte att motivera och behålla personalen. CBBP-programmet är ett långsiktigt kontantbaserat bonussystem som syftar till att stärka de anställdas lojalitet gentemot Verve Group och ge dem möjlighet till ekonomisk delaktighet i koncernens hållbara utveckling. Deltagande i programmet och tilldelning av enheter sker efter styrelsens och verkställande direktörens bedömning. CBBP-enheterna speglar värdeutvecklingen i Verves aktie men medför inga aktieägarrättigheter. Programmets struktur följer i huvudsak principerna för LTIP 2024. Vid utnyttjande erhåller deltagaren en kontant utbetalning motsvarande skillnaden mellan aktiens marknadsvärde och lösenpriset, multiplicerat med antalet utnyttjade CBBP-enheter.

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har utfärdat ett antal aktiebaserade incitamentsprogram för ledande befattningshavare och anställda i syfte att öka engagemanget i bolagets resultat samt för att behålla deltagarna.

LTIP 2024

Ett långsiktigt incitamentsprogram ("LTIP 2024") för ledande befattningshavare (inklusive verkställande direktören, som vid tidpunkten för denna ersättningsrapport inte deltar i programmet) samt andra nyckelpersoner inom bolaget och dess dotterbolag antogs av årsstämman 2024.

Inom ramen för LTIP 2024 tilldelas deltagarna begränsade aktieoptioner ("RSO"). Högst 4 750 000 RSO får tilldelas inom ramen för programmet, vilket motsvarar en maximal utspädningseffekt om lägre än 3,0 % under hela löptiden. Cirka 50 nyckelpersoner har rätt att delta.

Varje RSO ger deltagaren rätt att förvärva en aktie till ett lösenpris motsvarande det högre av 2,00 EUR och 120 % av den genomsnittliga stängningskursen under de 20 handelsdagar som närmast föregår tilldelningsdagen. Intjänandeperioden för full tilldelning är sex år, och programmet omfattas av en inledande tröskelperiod ("cliff-period") om minst två år.

Om deltagarens anställning inom koncernen upphör, förfaller hälften av de rättigheter som tjänats in under de 24 månader som föregick anställningens upphörande. Inget ytterligare intjänande sker efter anställningens upphörande. Deltagarnas

återstående intjänade rättigheter måste utnyttjas inom 30 månader efter anställningens upphörande. Samtliga intjänade RSO måste utnyttjas inom tre år efter att deltagarens sista del (tranch) har tjänats in, dock senast den 30 juni 2036, varefter samtliga återstående anspråk förfaller.

ESOP 2022

Verve har, genom styrelsebeslut i april 2020, januari 2021 och februari 2022, inrättat ett personaloptionsprogram riktat till nyckelpersoner. I samband med flytten till Sverige beslutade bolagsstämman under 2022 även att implementera personaloptionsprogrammet för ledande befattningshavare (exklusive verkställande direktören) och andra nyckelpersoner i bolaget ("ESOP 2022").

Det högsta sammanlagda antalet optioner som kan tilldelas befintliga och framtida deltagare inom ramen för ESOP 2022 (och därmed det högsta antalet stamaktier av serie A som kan ges ut under ESOP 2022) uppgår till 15 000 000. Till följd av flytten till Sverige, och på grund av skillnader mellan svensk och maltesisk bolagsrätt, godkände årsstämman att bolaget får ge ut teckningsoptioner eller stamaktier av serie A, motsvarande högst 15 000 000, för att säkerställa leverans av aktier enligt ESOP 2022.

Det finns två olika program som främst skiljer sig åt vad gäller startdatum och lösenpris. Det första inleddes i maj 2020, med möjlighet till tidigare intjänandestart beroende på anställningstid inom koncernen, dock tidigast den 1 maj 2018, och har ett lösenpris

om 1,30 EUR. Det andra programmet inleddes i januari 2021 eller senare och har ett lösenpris om lägst 2,60 EUR. Lösenpriset fastställs med en premie om 20 % över den genomsnittliga aktiekursen under de 10 handelsdagar som föregår tilldelningsdagen, dock lägst 2,60 EUR (respektive 1,30 EUR i det första programmet). Samtliga avtal inom ESOP 2022 löper till och med den 30 juni 2030.

Inom ramen för ESOP 2022 tilldelas deltagarna syntetiska aktier ("phantom shares"). Intjänandet av samtliga syntetiska aktier förutsätter att den anställde fullföljer en intjänandeperiod om sju år. Samtliga program inom ESOP 2022 omfattas av en

inledande tröskelperiod ("cliff-period") om två år. Om deltagarens anställning inom koncernen upphör, förfaller hälften av de intjänade rättigheterna under de 24 månader som föregick anställningens upphörande. Inget ytterligare intjänande sker efter anställningens upphörande. Deltagarnas återstående intjänade rättigheter måste utnyttjas inom 60 månader efter anställningens upphörande, dock senast den 30 juni 2030, varefter samtliga återstående anspråk förfaller.

Därutöver omfattas kvarvarande intjänade rättigheter efter anställningens upphörande av en årlig minskning ("forfeiture rate") om 20 %, med verkan från den 1 juli, dock tidigast 12 månader efter

avslutad anställning. Vid avräkning beräknas antalet stamaktier av serie A baserat på antalet intjänade syntetiska aktier och i enlighet med villkoren i avtalet för de syntetiska aktierna. Deltagaren ska erlägga aktiernas kvotvärde till bolaget, vilket uppgår till 0,01 EUR per aktie.

För att öka flexibiliteten vid leverans av aktier enligt LTIP 2024 och ESOP 2022, och till följd av listbytet till den reglerade marknaden vid Frankfurtbörsen (Frankfurt Stock Exchange), beslutade årsstämman 2025 att aktier som återköpts av bolaget får överlåtas till deltagarna i LTIP 2024 och ESOP 2022.

Tabell 2: Långsiktiga incitamentsprogram (ledande befattningshavare) (TEUR)

Ledande befattningshavarens namn	De viktigaste villkoren för teckningsoptionsprogrammet				Räkenskapsåret 2025				
					Ingående balans		Under året		Slutbalans
	Program	Betald teckningspremie och tilldelningsdatum	Teckningsperiod	Teckningskurs	Teckningsoptioner som innehades vid årets början	Tilldelade	Utnyttjade	Teckningsoptioner som innehades vid årets slut	
Tobias M. Weitzel, styrelseordförande	ESOP	-	2018-2025	1,30 EUR	375 000	125 000	-	500 000	

VD ingår inte i några aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram. Följaktligen har ingen ersättning i form av aktier utbetalats. Styrelseordförande Tobias M. Weitzel deltog i ESOP-programmet under 2020.

Jämförelse mellan bolagets resultat och förändringar i ersättningen

Tabell 3: Förändring i ersättning och företagets resultat under de senaste fem redovisade räkenskapsåren (TEUR)

	2021	2022	2023	2024	2025
Ersättning till verkställande direktören	482	632	719	1 382	899
Verves rörelseresultat	71 072	93 202	95 171	133 249	134 362
Ersättning per anställd ¹	76	97	114	112	120

1) Genomsnittlig ersättning omräknat till heltidstjänster för anställda i moderbolaget och dess dotterbolag, exklusive ledande befattningshavare.



Kontakt

Verve Group SE

Humlegårdsgatan 19 A

114 46 Stockholm

Investors@verve.com

Registration No. SE 517100-0143

Sören Barz

VP, Corporate Communications
& Strategic Initiatives

soeren.barz@verve.com

Ingo Middelmenne

Chef för Investor Relations

ingo.middelmenne@verve.com

Besök vår webbplats: investors.verve.com



Let's make media better