

## ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025



### Introduktion

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur ContextVision AB (publ) ("**Bolaget**" respektive "**ContextVision**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2025 ("**Ersättningsriktlinjerna**"), har tillämpats under år 2025. Ersättningsrapporten tillhandahåller även detaljer om ersättning till Bolagets verkställande direktör. Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning och som administreras av Aktiemarknadens Självregleringskommitté (ASK).

Ytterligare information avseende ersättning till ledande befattningshavare finns tillgängligt i not 7 (Kostnader för ersättning till anställda) på sida 53-56 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025 ("**Årsredovisningen**").

Ersättning till styrelseledamöterna omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 (Kostnader för ersättning till anställda) på sida 53-56 i Årsredovisningen.

### Året i korthet

Den verkställande direktören sammanfattar bolagets utveckling i sitt uttalande på sidorna 5-6 i Årsredovisningen.

### ContextVision:s riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: omfattning, syfte och avvikelser

Styrelsen bedömer att det är kritiskt för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Ersättningsriktlinjerna gör det möjligt för Bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt Ersättningsriktlinjerna kan ersättningen till ledande befattningshavare bestå av följande ersättningskomponenter: fast lön, rörlig ersättning, pension samt övriga förmåner.

Ersättningsriktlinjerna, som antogs av årsstämman 2025, finns tillgängliga på sida 54-55 i Årsredovisningen. Den totala ersättningen till den verkställande direktören under 2025 har följt Ersättningsriktlinjerna. Inga avvikelser från Ersättningsriktlinjerna har beslutats och inga undantag från dess beslutsprocess har gjorts. Revisorns yttrande om huruvida Ersättningsriktlinjerna har följts finns tillgänglig på Bolagets hemsida, [www.contextvision.se](http://www.contextvision.se). Ingen ersättning till ledande befattningshavare som omfattas av ersättningsrapporten har utgått från annat bolag inom koncernen och ingen ersättning har återkrävt. Förutom ersättningar som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har ContextVision:s bolagsstämma beslutat om införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram samt om arvode till styrelsen.

**Tabell 1**

**Total ersättning till den verkställande direktören under räkenskapsåret 2025 (TSEK)**

Namn (Position)	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära ersättningar	Pension	Total ersättning	Fast respektive rörlig ersättning som andel av total ersättning <sup>3)</sup>
		Grundlön <sup>1)</sup>	Övriga förmåner <sup>2)</sup>	Kortsiktigt	Långsiktigt				
Gerald Pöttsch (VD)	2025	2 426	19	0	0	0	608	3 053	100%/0%

1) Inklusive semesterersättning.

2) Övriga förmåner avser bland annat sjukvårdsförsäkring samt liv- och olycksfallsförsäkring.

3) Fast respektive rörlig ersättning som andel av total ersättning beräknas enligt följande. Fast ersättning som andel av total ersättning = (grundlön + övriga förmåner + fast del av pension / total ersättning) x 100. Rörlig ersättning som andel av total ersättning = (rörlig ersättning + extraordinära ersättningar + rörlig pension / total ersättning) x 100.

**Kortsiktigt incitamentsprogram (Short-Term Incentive STI) - årlig resultatbaserad ersättning**

Bolaget har ett kortsiktigt incitamentsprogram. Den kortsiktiga rörliga ersättningen 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. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av kortsiktig rörlig ersättning ska kunna mätas under en period om ett eller flera år. Den rörliga ersättningen ska vara begränsad i maximal årlig utbetalning och uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga lönen. Den rörliga ersättningen grundar rätt till pensionsförmåner. Bolaget har ingen avtalsenlig rätt att återkräva ersättningen.

**Tabell 2**

**Den verkställande direktörens prestation under räkenskapsåret 2025: kortsiktig rörlig ersättning (TSEK)**

Namn (Position)	Prestationskriteriet	Beskrivning av kriterier	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppmätt prestation <sup>1)</sup>
				b) Ersättningsutfall <sup>2)</sup>
Gerald Pöttsch (VD)	Årsvis resultatbaserad ersättning	1) Nettoförsäljning 2) EBITDA	1) 50 % 2) 50 %	a) 42 % b) 0

1) Uppmätt prestation utgör prestationskriteriernas sammanvägda prestation i förhållande till det maximala avtalade utfallet uttryckt i procent.

2) Ersättningsutfallet hänförs till ersättning avseende räkenskapsåret 2025 som utbetalats under Q1 2026. Då ersättningsutfallet är 0 kr sker ingen utbetalning 2026.

**Tillämpning av ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna**

Efter genomförd utvärdering av Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna samt tillämpningen av desamma kan konstateras att dessa har möjliggjort för Bolaget att rekrytera och behålla ledande befattningshavare med rätt kompetens och den kapacitet som krävs för att nå uppställda mål vilket ger Bolaget rätt förutsättningar för långsiktigt värdeskapande. Ersättningsriktlinjerna och ersättningskriterierna har även bidragit till att hålla ersättningen till den verkställande direktören välbalanserad. Ersättningsriktlinjerna har tillämpats korrekt och utan avvikelser och har uppfyllt sitt syfte. Nuvarande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för den verkställande direktören är rimliga.

**Tabell 3****Förändring av ersättning och bolagets prestation under de senaste räkenskapsåren (TSEK)**

	Information avseende 2025	2025 / 2024	2024 / 2023	2023/2022	2022/2021	2021/2020
Ersättning till ledande befattningshavare						
Gerald Pötzsch (VD)	3 053	-288 (-9 %)	221 (7 %)	1 931 (162 %) <sup>1)</sup>	1 189 (N/A) <sup>1)</sup>	-
Föregående VD	-	-	-	-	-1 790 (-58%)	810 (36 %)
Bolagets prestation						
Rörelseresultat	417	-29 390 (-99 %)	-10 229 (-26 %)	-1 097 (-3 %)	-3 350 (-8 %)	-3 274 (-7 %)
Genomsnittlig total ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i Bolaget <sup>2)</sup>						
	1 128	-44 (-4 %)	168 (17 %)	78 (8 %)	-77 (-8 %)	76 (8 %)

1) Gerald Pötzsch utsågs till VD i augusti 2022.

2) Genomsnittlig total ersättning beräknas som total ersättning för personal/genomsnittligt antal anställda.

**Information om aktieägarnas röstning**

Vid årsstämman 2025 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024 för godkännande. Ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024 godkändes. Inga synpunkter från aktieägarna framfördes i samband med stämmobehandlingen av ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024. Således har ingen översyn av Ersättningsriktlinjerna gjorts, baserat på synpunkter från aktieägarna.

---

ContextVision AB (publ)

Styrelsen