Maha Energy AB
Ersättningsrapport 2021

1. Introduktion

Denna Ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Maha Energy AB, organisationsnummer 559018-9543 samt dess dotterbolag (”**Maha**” eller ”**Bolaget**”) enligt Ersättningspolicyn som antogs av årsstämman 2021 tillämpades under 2021. Mahas Ersättningspolicy utvärderas minst vart fjärde år och omfattar lön och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i Maha, inklusive verkställande direktören och vice verkställande direktören, tillsammans benämnda ”**Ledningspersoner**”. Syftet med Ersättningspolicyn är att ange riktlinjer för lön och annan ersättning till Ledningspersonerna i enlighet med lag och kraven som gäller enligt Svensk kod för bolagsstyrning.

I tillägg till Ersättningspolicyn har Styrelsen för Maha Energy AB (”**Styrelsen**”) den 1 juni 2021, i enlighet med 8 kap. 46 b § aktiebolagslagen (2005:551), antagit en särskild arbetsordning för Styrelsens ersättningsutskott (”**Ersättningsutskottet**” och ”**Arbetsordningen**”) att gälla fram till dagen för det konstituerande styrelsesammanträdet som hålls i samband med nästkommande årsstämma. Arbetsordningen har antagits i syfte att fördela arbetet mellan Styrelsen och Ersättningsutskottet för att uppfylla de krav som ställs enligt lag, bolagsordningen, Nasdaq Stockholms regelverk för emittanter, Svensk kod för bolagsstyrning och god sed enligt självreglering. Ersättningsutskottet ska, utöver andra uppgifter som anges i Arbetsordningen och Ersättningspolicyn, utföra uppgifter såsom att föreslå riktlinjer för ersättning till Ledningspersoner. Ersättningsutskottet föreslår och Styrelsen beslutar om ersättning och andra anställningsvillkor för den verkställande direktören i enlighet med Ersättningspolicyn. Ersättningsutskottet och verkställande direktören föreslår tillsammans, och Styrelsen beslutar, om ersättning och andra anställningsvillkor för övriga Ledningspersoner i enlighet med Ersättningspolicyn (vilken hålls tillgänglig på Mahas hemsida: www.mahaenergy.ca/sv).

Denna Ersättningsrapport innehåller detaljer om ersättningen till Mahas verkställande direktör och vice verkställande direktör. Utöver information om verkställande direktörens och vice verkställande direktörens ersättningar innehåller denna Ersättningsrapport en sammanfattning av Mahas utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Denna Ersättningsrapport har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ aktiebolagslagen (2005:551) och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram (1 januari 2021).

Information som krävs enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 29 på s. 79-80 i årsredovisningen 2021.

Information om Ersättningsutskottets arbete under 2021 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns i årsredovisningen 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i [not 29 på s. 79-80 i årsredovisningen för 2021. Utöver styrelsearvode och arvode för utskottsarbete har ingen ersättning utgått till styrelseledamöterna under 2021.

2. Bolagets utveckling under 2021

Bolagets övergripande resultat under 2021

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse i årsredovisningen 2021 som finns på Mahas hemsida www.mahaenergy.ca.

Översikt över tillämpningen av Ersättningsriktlinjerna under 2021

Del av Mahas företagsstrategi är tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom rekrytering och bibehållande av kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Enligt Mahas Ersättningspolicy ska ersättning till Ledningspersoner vara marknadsmässig och kan bestå av fast lön, rörlig ersättning, aktiebaserade incitament, pension och övriga förmåner. Ersättningspolicyn, antagen av årsstämman 2021, finns p[Mahas hemsidea. Revisorns rapport om huruvida Bolaget har följt Ersättningspolicyn finns på Bolagets hemsida www.mahaenergy.ca.

Ersättning till medlem i koncernledningen

Fast Lön

Maha har under 2021 följt Arbetsordningen samt Ersättningspolicyn som antogs av årsstämman 2021. Mahas Ledningspersoner bör erbjudas marknadsmässig fast lön i linje med ersättningar inom den internationella olje- och gasindustrin och baserad på individens ansvar, inriktningsområde, erfarenhet och prestation. Fast lön fastställs per kalenderår med lönerevision under det första kvartalet varje år, om möjligt. Ledningspersoner verksamma inom Maha på konsultbasis har fått marknadsmässigt konsultarvode, i linje med arvode inom den internationella olje- och gasindustrin, och baserat på ansvar och prestationer för nedlagd tid. Bolaget har vidare, som minimum, följt lagstadgade krav för pensionsavsättningar i varje tillämplig jurisdiktion som det är verksamt.

Rörlig kontantersättning

Utöver fast ersättning (lön) ska ledande befattningshavare även kunna erhålla rörlig ersättning vilken ska utgå kontant och baseras på utfallet i förhållande till resultatmål inom det individuella ansvarsområdet samt sammanfalla med aktieägarnas intressen. Rörlig ersättning ska vara kopplad till årliga resultatmål och uppgå till maximalt 100 procent av den fasta ersättningen. För det fall rörlig ersättning som utbetalats visar sig ha betalats på basis av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga ska Bolaget ha möjligheten att återkräva utbetald ersättning. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Verkställande direktören, vice verkställande direktören och övriga Ledningspersoner anställda av Maha erbjöds rörlig ersättning i 2021 (2020; noll). För mer information om specifika villkor för de rörliga ersättningarna hänvisas till kallelsen till Årsstämman 2021 och Ersättningspolicyn som finns på Bolagets hemsida.

Långfristigt incitamentsprogram (personaloptioner) (LTIP)

Verkställande direktören deltog inte i incitamentsprogrammet som inrättades av årsstämman 2021 (se även avsnitt ”Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram” för mer information om Mahas aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram). Vice verkställande direktören och andra Ledningspersoner tilldelades dock teckningsoptioner inom incitamentsprogrammet. Styrelsen föreslog och godkände LTIP 5 och LTIP 6 den 27 maj 2021. Incitamentsprogrammen omfattar anställda i Bolaget och Bolagets dotterbolag. Mer information om programmen och deras villkor finns på Bolagets hemsida www.mahaenergy.ca

Pension

Pensionsförmåner bestod av en avgiftsbestämd plan där premien beräknades på den totala fasta lönen. Pensionsförmånerna var i förhållande till den fasta lönen och fastställdes på individuell grund men översteg inte vad som är skattemässigt avdragsgillt. Som ett minimum följer Bolaget lagstadgade krav i varje jurisdiktion Bolaget är verksamt.

Ersättningspolicyn och Styrelsen

Styrelsen, vilken är berättigad att avvika från riktlinjerna i Ersättningspolicyn om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det, har inte avvikit från Ersättningspolicyn under 2021. Inga avsteg från Ersättningspolicyn har beslutats och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt Ersättningspolicyn ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen utbetald ersättning har återkrävts.

Tabell 1 – Total ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören (USD)

Tabell 1 nedan utvisar totalersättningen som utbetalats till Mahas verkställande direktör och vice verkställande direktör under 2021, 2020 och 2019.

Befattningshavarens namn (position) (start/slut)	Räkenskaps-år	1 Fast ersättning		2 Rörlig kontantersättning		3 Teckningsoptioner	4 Extraordinära poster	5 Pensionskostnad[1]	6 Total ersättning	7 Andel av fast ersättning
		Grundlön	Andra förmåner[2]	Ettårig[3]	Flerårig					
JONAS LINDVALL (Verkställande direktör)	2021	403 125	10 627	-	-	10 641	-	11 083	435 476	95 %
	2020	403 125	9 000	-	-	27 000	-	10 000	449 125	92 %
	2019	375 000	16 000	77 000		30 000	-	-	498 000	75 %
VICTORIA BERG (Vice verkställande direktör)	2021	58 736	250	-	-	5 587	-	3 818	68 391	86 %
	2020	39 482	173	-	-	4 454	-	2 583	46 692	90 %
	2019[4]	13 110	-	-	-	-	-	866	13 976	100 %

[1] Pensionskostnad avser pensionspremieinbetalningar för koncernens Ledningspersoner.
[2] Övriga förmåner kan bland annat inkludera sjukförsäkring för koncernens Ledningspersoner.
[3] Rörlig ersättning avser kontant bonus som utbetalas baserat på prestationskriterier fastställda av Styrelsen.
[4] Victoria Berg anställdes av Maha Energy under 2019 och ersättningen återspeglar därmed endast en del av året.

3. Aktiebaserad ersättning

Långsiktiga incitamentsprogram

Maha har infört långfristiga incitamentsprogram sedan 2017 vilka designats så att de är enkla och transparanta och stödjer det långfristiga uthålliga värdeskapandet för Maha. Programmen presenterades av Bolagets Styrelse i syfte att främja bibehållandet av anställda inom Bolaget och för att motivera de anställda till att skapa värde för aktieägarna. Styrelsen bedömer att dessa syften ligger i linje med samtliga aktieägares intressen. Samtliga teckningsoptioner omfattas av ett avtal mellan deltagaren och Dotterbolaget i samband med överföringen av teckningsoptioner från Dotterbolaget. Avtalet innefattar en så kallad intjänandestruktur, vissa överföringsrestriktioner och övriga villkor och förutsättningar som är normala för sådana avtal. Intjänandeperioden till dess att en aktie kan förvärvas kan inte vara kortare än (2) två år.

Under 2021 emitterade Maha 1 048 286 teckningsoptioner som del av LTIP (5) och 524 143 teckningsoptioner som del av LTIP (6). Varje teckningsoption berättigar till teckning av en (1) ny aktie i Bolaget med ett kvotvärde om 0,011 SEK.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet som inrättades av årsstämman 2017 avslutades under december 2020 och omfattade 750 000 teckningsoptioner som berättigade till teckningar av en ny aktie i Bolaget. Vidare finns det 1 710 000 teckningsoptioner utestående genom tre (3) långsiktiga incitamentsprogram för anställda och Ledningspersoner i Bolaget, av vilket det första programmet omfattar 750 000 teckningsoptioner (”LTIP 2”), det andra 500 000 teckningsoptioner (”LTIP 3”) och det tredje 460 000 teckningsoptioner (”LTIP 4”). Vardera teckningsoption under respektive program ger rätt att teckna en ny aktie i Bolaget. Lösenpriset för teckningsoptionerna motsvarar 100 procent av den volymvägda genomsnittliga slutliga betalkursen för Bolagets aktie på Nasdaq First North Growth Market under perioden från och med (i) den 24 maj 2018 till och med den 29 maj 2018 för LTIP 2, (ii) den 17 maj 2019 till och med den 23 maj 2019 för LTIP 3 och (iii) den 20 maj 2020 till och med den 27 maj 2020 för LTIP 4. Teckningsoptionerna ska kunna utnyttjas från och med den (i) 1 maj 2021 till och med den 30 november 2021 för LTIP 2, (ii) 1 juni 2022 till och med den 28 februari 2023 för LTIP 3 och (iii) 1 juni 2023 till och med den 29 februari 2024 för LTIP 4.

Black & Scholes värderingsformel har använts vid värderingen av teckningsoptionerna. Värderingsformeln inkluderar faktorer såsom aktiepriset vid värderingstidpunkten, teckningsoptionernas lösenpris, förväntad volatilitet, teckningsoptionernas vägda genomsnittliga livslängd (baserad på historisk erfarenhet och typiskt beteende av teckningsoptionsinnehavare). Den förväntade andelen förverkade teckningsoptioner beräknas på tilldelningsdagen och justeras därefter för att återspegla det faktiska antalet teckningsoptioner som intjänas.

Ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören i form av aktier
Maha erbjuder för närvarande inte Ledningspersonerna ersättning i form av aktier.

Ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören i form av teckningsoptioner

Under 2021 tilldelades inga teckningsoptioner till verkställande direktören eller vice verkställande direktören. Verkställande direktör har totalt tilldelats 195 000 teckningsoptioner sedan 2018 vilket motsvarar ett icke signifikant antal aktier i Bolaget på fullt utspädd basis.

Tabell 2 - Ersättning till verkställande direktör och vice verkställande direktör i form av teckningsoptioner

Befattningshavarens namn (position)	Huvudsakliga villkor för teckningsoptionsprogrammen							Information för det rapporterade räkenskapsåret					
								Ingående balans	Under året		Utgående balans		
	1 Programmets namn	2 Prestations-period	3 Datum för tilldelning	4 Datum för intjänande	5 Utgång av inlåsningsperiod	6 Period för utnyttjande	7 Lösenpris och datum	8 Teckningsoptioner vid årets början	9 Tilldelade teckningsoptioner	10 Intjänade teckningsoptioner	11 Teckningsoptioner föremål för prestationskriterier	12 Tilldelade men ej intjänade teckningsoptioner	13 Teckningsoptioner föremål för inlåsningsperiod
JONAS LINDVALL (Verkställande direktör)	LTIP 2019 (Program 3)	1 jun 2019 – 1 jun 2022	1 jun 2019	1 jun 2022	-	1 sept 2022 – 28 feb 2023	28,10	45 000	-	30 000	15 000	15 000	15 000
	LTIP 2018 (Program 2)	Jun 2018 – maj 2021	1 jun 2019 1 maj 2018	maj 2021	-	1 maj 2021 – 30 nov 2021	9,20	150 000	-	150 000	-	-	-
								195 000	**-**	**180 000**	**15 000**	**15 000**	**15 000**
VICTORIA BERG (Vice verkställande direktör)	LTIP 2020 (Program 4)	1 jun 2020 – 1 jun 2023	1 jun 2020	1 jun 2023		1 sept 2023 – 29 feb 2024	10,90	20 000	-	6 667	13 333	13 333	13 333
								20 000	**-**	**6 667**	**13 333**	**13 333**	**13 333**

4. Användning av rätten att återkräva ersättning

Under 2021 gjordes inga återkrav av rörlig ersättning.

5. Efterlevnad av Ersättningspolicy och tillämpning av prestationskrav

En förutsättning för att med framgång genomföra Bolagets affärsstrategi och att tillvarata Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är Bolagets förmåga att rekrytera och behålla kvalificerad personal. Bolaget måste därför kunna erbjuda en konkurrenskraftig ersättning. Mahas Ersättningspolicy gör det möjligt för Bolaget att erbjuda Ledningspersonerna en konkurrenskraftig totalersättning. Den totala ersättningen till verkställande direktören och vice verkställande direktören under 2021 har följt Bolagets Ersättningspolicy.

Ersättningsutskottet föreslår riktlinjer för ersättning till Ledningspersonerna att antas av Styrelsen, innehållandes minst följande information:

(i) en beskrivning av de olika former av ersättning som kan betalas ut, med angivande av varje ersättningsforms relativa andel av den totala ersättningen,

(ii) uppgifter om de kriterier för utdelning av rörlig ersättning som ska tillämpas, den metod som ska användas för att fastställa om kriterierna har uppfyllts och hur kriterierna bidrar till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet, samt uppgifter om eventuella uppskovsperioder och om Bolagets möjlighet att enligt avtal återkräva rörlig ersättning,

(iii) de huvudsakliga villkoren för bonus och incitamentsprogram, inklusive uppgifter om hur sådan ersättning bidrar till Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet,

(iv) de huvudsakliga villkoren för icke-kontanta förmåner, pension, ersättning under uppsägningstid och avgångsvederlag,

(v) en förklaring till hur lönen och anställningsvillkoren för Bolagets anställda har beaktats när riktlinjerna fastställdes,

(vi) en beskrivning av den beslutsprocess som tillämpas för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna samt vilka åtgärder som vidtas för att undvika eller hantera intressekonflikter, och

(vii) om en översyn av riktlinjerna har gjorts, en beskrivning av alla betydande förändringar och en förklaring av hur aktieägarnas synpunkter har beaktats.

(viii) föreslå Styrelsen individuell ersättning till verkställande direktören, vice verkställande direktören och andra Ledningspersoner och därvid särskilt säkerställa att dessa förslag följer Mahas Ersättningspolicy som har antagits av årsstämman och Styrelsen, samt utvärdera varje Ledningsperson. Ersättningsutskottet ska därvid erhålla information om den totala ersättningen sådana ledningsperson erhåller från koncern- och intressebolag.

(ix) föreslå Styrelsen lämpliga anställningsavtalsmallar för Ledningspersoner, och

(x) biträda Styrelsen i att övervaka det system genom vilket Bolaget följer tillämpliga bestämmelser som rör tillkännagivande av information om ersättning till Ledningspersoner enligt gällande lag, Nasdaq Stockholms regelverk för emittenter och Svensk kod för bolagsstyrning.

Samtliga beslut avseende ersättning till Ledningspersoner skall fattas av Styrelsen.

Verkställande direktörens och vice verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret

Ingen rörlig ersättning betalades ut under 2021.

Tabell 3 - Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

Tabell 3 – Förändringar i ersättning och Bolagets resultat under de senaste fyra rapporterade räkenskapsåren[5]

	2017	2018	2019	2020	2021
Ledningspersonernas ersättning					
JONAS LINDVALL (Verkställande direktör)	0 %	31 %	24 %	-10 %	-3 %
VICTORIA BERG (Vice verkställande direktör)[6]	-	-	-	234 %	46 %[7]
Genomsnittlig ersättning till anställda i Maha Energy[8]	-32 %	48 %	-15 %	-19 %	-5 %
Bolagets resultat					
Produktion[9]	1 893 %	97 %	69 %	8 %	3 %
2P Reserver[10]	26 %	-5 %	28 %	14 %	-22 %
EBITDA[11]	233 %	600 %	55 %	-48 %	164 %
Nettoresultat[12]	47 %	1 014 %	-23 %	-152 %	310 %

[5] Maha blev ett publikt bolag under 2016 och kan därmed inte tillhandahålla jämförande information för det första året som publikt bolag.
[6] Victoria Berg, vice verkställande direktör, anställdes av Maha under 2019 och erhöll endast ersättning för en del av året. Den procentuella ökningen av hennes ersättning för 2020 ökade som en konsekvens därav. Faktist lön ändrades inte jämfört med föregående år.
[7] Victoria Berg, vice verkställande direktör, övergick från deltidsanställd till heltidsanställd i företaget under året 2021. Därför visar det en löneökning.
[8] Den genomsnittliga ersättningen till anställda i Maha för respektive år beräknas som den totala bruttoersättningen delat på antalet anställda för året. Huvuddelen anställda är anställda i Brasilien och försvagningen av Brasiliansk Real gentemot USD under 2020 hade en negativ effekt på den genomsnittliga ersättningen vid omräkning till USD.
[9] Produktion mäts som fat oljeekvivalenter per dag (BOEPD) såsom redovisas i årsredovisningen, från den löpande verksamheten.
[10] Bevisade plus sannolika reserver (”2P”) såsom redovisas i årsredovisningen.
[11] Vinst före räntor, skatt, avskrivningar och nedskrivningar och ej återkommande poster består av rörelseresultat före avskrivningar av olje- och gastillgångar, avskrivningar av materiella anläggningstillgångar, nedskrivningar, valutakursjusteringar, räntor och skatter (EBITDA), såsom redovisas i årsredovisningen.
[12] Nettoresultatet såsom redovisas i årsredovisningen.

6. Avvikelser från Ersättningspolicyn och den beslutsprocess som enligt Ersättningspolicyn ska tillämpas för att fastställa ersättningen

Inga avvikelser från Ersättningspolicyn eller den beslutsprocess som enligt Ersättningspolicyn ska tillämpas för att fastställa ersättningen har skett under kalenderåret 2021.

7. Ersättningsutskottets ansvar

Ersättningsutskottet ska, utöver andra uppgifter som anges i Arbetsordningen och Ersättningspolicyn, utföra uppgifter såsom att föreslå riktlinjer för ersättning till Ledningspersoner. Ersättningsutskottet föreslår och Styrelsen beslutar om ersättning och andra anställningsvillkor för den verkställande direktören i enlighet med Ersättningspolicyn (vilken hålls tillgänglig på Mahas hemsida: www.mahaenergy.ca/sv). Ersättningsutskottet och verkställande direktören föreslår tillsammans, och Styrelsen beslutar, om ersättning och andra anställningsvillkor för andra Ledningspersoner i enlighet med Ersättningspolicyn (vilken hålls tillgänglig på Mahas hemsida: www.mahaenergy.ca/sv).