Maha Energy
Ersättningsrapport 2023

1. Introduktion

Denna Ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Maha Energy AB (publ), organisationsnummer 559018-9543 samt dess dotterbolag (gemensamt ”**Maha**” eller ”**Bolaget**”) enligt Ersättningspolicyn 2023 som antogs av årsstämman och är tillämplig sedan 24 maj 2023. Mahas Ersättningspolicy utvärderas minst vart fjärde år och omfattar lön och andra anställningsvillkor för Bolagets verkställande direktör och eventuell vice verkställande direktör som utses i Bolaget samt andra befattningshavare som Bolaget betraktar som ledande befattningshavare, såsom CFO, CLO, COO, och Vice Presidents (tillsammans benämnda ”**Ledande Befattningshavare**”). Syftet med Ersättningspolicyn är att ange riktlinjer för lön och annan ersättning till Ledande Befattningshavare i enlighet med lag och kraven som gäller enligt Svensk kod för bolagsstyrning.

I tillägg till Ersättningspolicyn har styrelsen för Maha Energy AB (”**Styrelsen**”) 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 emittenter, 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 Ledande Befattningshavare. 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 Ledande Befattningshavare i enlighet med Mahas Ersättningspolicy (vilken hålls tillgänglig på Mahas webb: www.maha-energy.com).

Denna Ersättningsrapport innehåller detaljer om ersättningen till Mahas verkställande direktör och eventuell vice verkställande direktör, om tillämpligt. Utöver information om den verkställande direktörens och vice verkställande direktörens ersättning 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.

Information som krävs enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 29 på s.86-88 i Bolagets årsredovisning för 2023 (”**Årsredovisningen 2023**”).

Information om Ersättningsutskottets arbete under 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns i Årsredovisningen 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 29 på s. 86-88 i Årsredovisningen 2023. Utöver styrelsearvode och arvode för utskottsarbete har ingen ersättning utgått till styrelseledamöterna under 2023.

2. Bolagets utveckling under 2023

Bolagets övergripande resultat under 2023

Verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse i Årsredovisningen 2023 som finns på Mahas webb www.maha-energy.com.

Översikt över tillämpningen av Ersättningsriktlinjerna under 2023

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 Ledande Befattningshavare vara marknadsmässig och kan bestå av fast lön, rörlig ersättning, aktiebaserade incitament, pension och övriga förmåner. Ersättningspolicyn finns på Bolagets webb. Mer information om ersättning till Ledande

Befattningshavare finns även i Mahas bolagsstyrningsrapport 2023 som finns intagen i Årsredovisningen 2023 och på Mahas webb. Revisorns yttrande om huruvida Bolaget har följt Ersättningspolicyn finns också på Bolagets webb www.maha-energy.com.

Former av ersättning till Ledande Befattningshavare

Fast kontantersättning
Mahas Ledande Befattningshavare ska erbjudas en fast ersättning vilken ska utgå kontant, vara marknadsmässig, i linje med ersättningar inom den internationella olje- och gasindustrin, och baseras på individens erfarenhet, ansvar, kompetens och arbetsinsats. Fast kontantersättning fastställs per kalenderår med lönerevision under det första kvartalet varje år, om tillämpligt. Ledande Befattningshavare, om de varit verksamma inom Maha på konsultbasis, har fått marknadsmässigt konsultarvode, i linje med arvode inom den internationella olje- och gasindustrin, baserad på ansvar och prestationer för nedlagd tid. Den fasta ersättningen ska stå för en tillräckligt stor del av den Ledande Befattningshavarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta ner den rörliga delen till noll. Bolaget har vidare, som minimum, följt lagstadgade krav för pensionsavsättningar i varje tillämplig jurisdiktion som Bolaget är verksamt.

Rörlig kontantersättning
Utöver den fasta ersättningen kan Ledande Befattningshavare erhålla årlig rörlig kontantersättning som baseras på utfallet i förhållande till resultatmål inom det individuella ansvarsområdet och ska sammanfalla med aktieägarnas intressen (**”Ordinär Rörlig Kontantersättning”**). Ordinär Rörlig Kontantersättning ska vara kopplad till årliga resultatmål och uppgå till maximalt 100 procent av den fasta bruttoersättningen.

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla Ledande Befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter och/eller som en bonus för en individs prestationer vid relevanta händelser eller transaktioner som rör Bolaget **(”Extraordinär Rörlig Kontantersättning”**). Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga bruttokontantersättningen.

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 och andra Ledande Befattningshavare anställda av Maha erbjöds rörlig ersättning under 2023. För mer information om specifika villkor för de rörliga ersättningarna hänvisas till Ersättningspolicyn på Bolagets webb.

Långsiktiga incitamentsprogram (LTIP)
I Bolaget har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (”LTIP”) i form av teckningsoptioner med rätt till teckning av nya aktier. Verkställande direktör och Ledande Befattningshavare som är anställda av Maha har tilldelats teckningsoptioner inom ramen för incitamentsprogrammen. Styrelsen respektive Valberedningen föreslog, och den extra bolagsstämman som hölls den 18 september 2023 beslutade om två nya långsiktiga incitamentsprogram: (i) LTIP 8 för anställda och konsulter samt (ii) LTIP 9 för styrelseledamöter. LTIP 8-programmet omfattar nuvarande och framtida anställda och konsulter inom bolaget och dess dotterbolag, såsom VD och andra Ledande Befattningshavare. En detaljerad översikt över dessa program, inklusive villkor, finns på Mahas webb (https://maha-energy.com/sv/bolagsstyrning/#ltip).

Pension
Pensionsförmåner (innefattande sjukförsäkring, om så är fallet enligt gällande lag) ska vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 10 procent av den pensionsgrundande bruttoinkomsten.

Bolaget följer, som minimum, lagstadgade krav för pensionsavsättningar i varje tillämplig jurisdiktion som det är verksamt.

Övriga förmåner
Övriga förmåner kan innefatta bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och företagshälsovård, och ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig ersättning och kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för Ledande Befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta bruttoersättningen.

Uppsägning och avgångsvederlag
Vid uppsägning från Bolagets sida ska uppsägningstiden för samtliga Ledande Befattningshavare vara högst sex månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 100 procent av den fasta bruttokontantersättningen i maximalt 12 månader, alltså ska fast ersättning under uppsägningstiden och avgångsvederlag för de Ledande Befattningshavarna sammantaget inte överstiga 18 fasta bruttomånadslöner.

Eventuell rätt till avgångsvederlag ska minska i situationer där ersättning under aktuell period erhålls från ett annat bolag. Uppsägningstiden och avgångsvederlaget ska alltid, med beaktande av begränsningarna ovan, avgöras från fall till fall med beaktande av (i) krav enligt tillämplig lag för avtalet som ingåtts med den Ledande Befattningshavaren, (ii) praxis i landet där avtalet ingåtts, och (iii) tiden som den Ledande Befattningshavaren har varit anställd/anlitad av Bolaget innan uppsägningen.

Vid uppsägning från Ledande Befattningshavarens sida ska uppsägningstiden normalt vara sex månader för verkställande direktören och tre månader för övriga Ledande Befattningshavare. För det fall att en Ledande Befattningshavare säger upp sig ska inget avgångsvederlag utgå.

Ersättningspolicy och Styrelsen
Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Om sådan avvikelse sker ska detta redovisas inför närmast följande årsstämma. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

3. Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram
Maha har, som tidigare nämnts, inrättat långsiktiga incitamentsprogram sedan 2017, vilka har utformats för att vara enkla och transparanta och stödja långsiktigt uthålligt värdeskapande i Maha. Programmen föreslogs av Styrelsen (undantag för LTIP-9 som föreslogs av Nomineringskommittén och endast gällde Mahas Styrelse), för att främja bibehållandet av anställda och för att motivera de anställda att skapa värde för aktieägarna. Styrelsen bedömer att dessa syften ligger i linje med samtliga aktieägares intressen. Samtliga teckningsoptioner regleras av ett teckningsoptionsavtal som ingås mellan varje Deltagare och Maha. Teckningsoptionsavtalet innehåller en så kallad intjänandemekanism, vissa överlåtelserestriktioner och andra sedvanliga villkor för ett teckningsoptionsavtal. Intjänandeperioden till dess att en aktie kan förvärvas ska generellt inte vara kortare än tre år.

Maha antog 2023 vid den extra bolagsstämman den 18 september 2023 två (2) nya långsiktiga incitamentsprogram: (i) LTIP 8 för nuvarande och framtida anställda och konsulter inom Maha, inklusive VD och andra Ledande Befattningshavare; samt (ii) LTIP 9 för styrelsemedlemmar i bolaget. Det utfärdades 5 712 210 teckningsoptioner (LTIP-8) och 3 808 140 teckningsoptioner (LTIP-9), där varje option berättigar till teckning av en (1) ny aktie, vardera med en kvotvärde av 0,011 SEK.

Därmed var per december 2023 sammanlagt 11 814 351 teckningsoptioner utestående under sex (6) långsiktiga incitamentsprogram för anställda, Ledande Befattningshavare och Styrelsen i bolaget. Det första programmet omfattade 460 000 teckningsoptioner (LTIP-4) - varav 348 331 är utestående, det andra 1 048 286 teckningsoptioner (LTIP-5) - varav 773 281 är utestående, det tredje programmet omfattade 524 143 teckningsoptioner (LTIP-6) - varav 493 568 är utestående, det fjärde programmet omfattade 1 197 157 teckningsoptioner (LTIP-7) - varav 678 821 är

utestående, det femte programmet omfattade 5 712 210 teckningsoptioner (LTIP-8) och det sjätte programmet omfattar 3 808 140 teckningsoptioner (LTIP-9). Varje teckningsoption under respektive program ger rätt att teckna en ny aktie i bolaget.

Per aktuellt datum, och med tanke på att LTIP-4 (antaget vid årsstämman 2020) och LTIP-6 (antaget vid årsstämman 2021) avslutades den 29 februari 2024, och att inga teckningsoptioner som utfärdats under LTIP-4 eller LTIP-6 utnyttjades, uppgår antalet utestående teckningsoptionerna hänförliga till Mahas LTIP-program till 10 972 452.

Lösenpriset för teckningsoptionerna motsvarar 100 procent av den volymvägda genomsnittliga slutliga betalkursen för Bolagets aktie på Nasdaq First North Growth Market eller Nasdaq Stockholm under perioden från och med (i) den 20 maj 2020 till och med den 27 maj 2020 för LTIP 4 (ii) den 21 maj 2021 till och med den 27 maj 2021 för LTIP 5, (iii) den 21 maj 2021 till och med den 27 maj 2021 för LTIP 6, och (iv) 24 maj 2022 till och med den 31 maj 2022 för LTIP 7, och (V) 11 maj 2023 till och med den 18 September 2023 för både LTIP-8 och LTIP-9.

Med hänsyn till villkoren och bestämmelserna i varje LTIP och relaterade optionsavtal, kan teckningsoptionerna utnyttjas från och med den (i) 1 juni 2023 till och med den 29 februari 2024 för LTIP 4, (ii) 1 juni 2024 till och med den 28 februari 2025 för LTIP 5, (iii) 1 juni 2023 till och med den 29 februari 2024 för LTIP 6, (iv) 1 juni 2025 till och med den 1 juni 2030 för LTIP 7, och (v) 1 november 2023 till och med den 1 januari 2030 för både LTIP-8 och LTIP-9.

Vad gäller programmen LTIP 8 och LTIP 9 förväntas de ha en marginell effekt på bolagets resultat per aktie. Marknadsvärdet uppskattas preliminärt till 4,08 SEK per teckningsoption, baserat på ett marknadsvärde för den underliggande aktien på 8,50 SEK och en beräknad teckningskurs på 8,68 SEK per aktie.

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

Maha erbjuder för närvarande inte Ledande Befattningshavare ersättning i form av aktier, utan istället de tidigare nämnda LTIP-programmen i form av optioner.

4. Användning av rätten att återkräva ersättning

Under 2023 gjordes inga återkrav av rörlig ersättning.

5. Efterlevnad av Ersättningspolicy och tillämpning av prestationskrav

Ersättningsutskottet föreslår riktlinjer för ersättning till Ledande Befattningshavare 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 utbetalning 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.

Ersättningsutskottet ska vid fullgörande av sina uppgifter särskilt:

(i) föreslå att Styrelsen beslutar om individuell ersättning till verkställande direktör, vice verkställande direktör (om någon), och andra Ledande Befattningshavare och därvid särskilt säkerställa att dessa förslag följer Mahas Ersättningspolicy som har antagits av årsstämman och Styrelsen, samt utvärdera varje Ledande Befattningshavare. Ersättningsutskottet ska därvid erhålla information om den totala ersättningen sådana befattningshavare erhåller från intressebolag.

(ii) föreslå Styrelsen lämpliga anställningsavtalsmallar för Ledande Befattningshavare, och

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

Samtliga beslut avseende ersättning till Ledande Befattningshavare skall fattas av Styrelsen.

6. Verkställande direktörens prestation under räkenskapsåret

Under 2023 granskade styrelsen prestationen under räkenskapsåret 2023 och tilldelade en **Ordinär Rörlig Kontantersättning** till den tidigare verkställande direktören Paulo Thiago Mendonça, och även till den nuvarande verkställande direktören Kjetil Solbraekke, i båda fallen proportionellt till den tid de tjänstgjort som verkställande direktör under 2023.

7. 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 2023.

8. Ersättningsutskottets uppgifter

Ersättningsutskottet ska, utöver andra uppgifter som anges i Arbetsordningen och Ersättningspolicyn, utföra uppgifter såsom att föreslå riktlinjer för ersättning till Ledande Befattningshavare. Ersättningsutskottet föreslår och Styrelsen beslutar om ersättning och andra anställningsvillkor för den verkställande direktören i enlighet med Ersättningspolicyn (vilken hålls tillgänglig på Mahas webb: www.maha-energy.com). Ersättningsutskottet och verkställande direktören föreslår tillsammans, och Styrelsen beslutar, om ersättning och andra anställningsvillkor för andra Ledande Befattningshavare i enlighet med Ersättningspolicyn.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktör (USD)

Tabell 1 nedan utvisar totalersättningen som utbetalats till Mahas verkställande direktör och vice verkställande direktör under 2023, 2022 och 2021.

Befattningshavarens namn, position	Räken-skapsår	1 Fast ersättning (USD)		2 Rörlig ersättning (USD)		3	4	5	6	7
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig	Tecknings-optioner	Extraor-dinära poster (USD)	Pensions-kostnad (USD)	Summa ersättning	Andel av fast resp. rörlig ersättning
Kjetil Solbraekke (verkställande direktör)	2023	103 992	6 018	85 451	-	-	-	7 269	202 730	54%
Paulo Mendonça (tidigare verkställande direktör)	2023	339 000	568	327 663	-	-	-	-	667 231	51%
	2022	71 723	6 683	224 283	-	-	-	-	302 689	26%
Jonas Lindvall (tidigare verkställande direktör)	2023	-	-	-	-	-	-	-	-	n/a
	2022	450 005	11 107	97 072	-	8 200	-	9 809	576 193	80%
	2021	403 125	10 627	-	-	10 641	-	11 083	435 476	95%
Victoria Berg (tidigare vice verkställande direktör)	2023	-	-	-	-	-	-	-	-	n/a
	2022	53 325	-	-	-	-	-	-	53 325	100%
	2021	58 736	250	-	-	5 587	-	3 818	68 391	86%

* Pensionskostnad avser pensionspremieinbetalningar för Ledande Befattningshavare.

* Övriga förmåner kan bland annat inkludera sjukförsäkring för Ledande Befattningshavare.

* Rörlig ersättning avser kontant bonus som utbetalas baserat på prestationskriterier fastställda av Styrelsen och inkluderar mål relaterade till avslutande av opportunistiska transaktioner och företagsförvärv (inklusive när det gäller avvecklad verksamhet, vilket påverkade produktionen och rapporterade reserver).

* Kjetil Solbraekke utsågs till verkställande direktör 18 september 2023.

* Jonas Lindvall lämnade bolaget 2022. Därför finns ingen data tillgänglig för denna tabell.

* Victoria Berg lämnade bolaget i mars 2023 och avsattes från sin tjänst som vice verkställande direktör i november 2022.

Tabell 2 - - Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Direktörernas ersättning						
Kjetil Solbraekke (verkställande direktör)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Paulo Mendonça (Tidigare verkställande direktör)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	120%
Jonas Lindvall (Tidigare verkställande direktör)	31%	24%	-10%	-3%	32%	n/a
Victoria Berg (Tidigare vice verkställande direktör)	-	-	234%	46%	3%	n/a
Genomsnittlig ersättning till anställda i Maha Energy	48%	-15%	-19%	-5%	31%	35%
Bolagets resultat						
Produktion	97%	69%	8%	3%	-5%	-94%
2P Reserver	-5%	28%	14%	-22%	-91%	-15%
EBITDA	600%	55%	-48%	164%	16%	-98%
Nettoresultat	1014%	-23%	-152%	310%	-6%	-248%

* Kjetil Solbraekke tillträdde som ny verkställande direktör den 18 september 2023. Därför finns inte data tillgängligt för denna tabell.

* Victoria Berg avsattes från sin tjänst som vice verkställande direktör i november 2022. Därför finns inte data tillgängligt för denna tabell.

* Den genomsnittliga ersättningen till anställda i Maha för respektive år beräknas som den totala bruttoersättningen delat på antalet anställda för året.

* Produktion mäts som fat oljeekvivalenter per dag (BOEPD) såsom redovisas i Årsredovisningen, från den kvarvarande och den avvecklade verksamheten.
* Prestationskriterier för variabel kontantersättning har definierats av styrelsen och inkluderar mål relaterade till avslutande av opportunistiska transaktioner och företagsförvärv (inklusive när det gäller avvecklad verksamhet, vilket påverkade produktionen och rapporterade reserver).

* 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 från den kvarvarande och den avvecklade verksamheten.
* Nettoresultatet motsvarar nettoresultatet som rapporterats i Årsredovisningen från den kvarvarande och den avvecklade verksamheten.