

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen för Svolder AB (publ) ("**Svolder**"), föreslår att stämman beslutar om riktlinjer för bestämmande av ersättnings- och andra anställningsvillkor för styrelseledamöter, verkställande direktör och eventuella övriga ledande befattningshavare enligt nedan.

Riktlinjerna revideras, i enlighet med vad som i dem är föreskrivet, eftersom det förflutit fyra år sedan de antogs. Den huvudsakliga förändringen består av ett förtydligande av att riktlinjerna även omfattar styrelseledamöter och eventuella övriga ledande befattningshavare, i den mån det blir aktuellt. Därtill har beskrivningen av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet reviderats.

Till följd av bolagets ringa antal anställda och enkla organisationsstruktur har styrelsen beslutat att endast verkställande direktören för närvarande ska betraktas som ledande befattningshavare i bolaget. För det fall att styrelsen skulle klassificera ytterligare medarbetare som ledande befattningshavare, avser styrelsen att tillämpa villkoren på jämförbart sätt med vad som gäller för bolagets verkställande direktör. Detta innebär att villkoren nedan utgör en yttre ram inom vilken villkoren för sådana medarbetare fastställs med beaktande av de begränsningar i ansvar, etc som följer av vederbörandes befattning jämfört med den verkställande direktörens befattning. Riktlinjerna ska även tillämpas i motsvarande mån avseende eventuella ersättningar till styrelsen utöver sådana som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Ersättningar som beslutas av bolagsstämman omfattas inte av riktlinjerna, exempelvis styrelsearvoden och aktierelaterade incitamentsprogram.

Nuvarande anställningsvillkor

Det huvudsakliga innehållet i nuvarande anställningsavtal med den verkställande direktören framgår av not 2 i bolagets årsredovisning för 2023/2024.

Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Svolder är ett investmentbolag med fokus på noterade svenska småbolag. Bolagets aktier är noterade på Nasdaq Stockholm sedan 1993. Svolders affärsidé är att med en noggrann analys investera i attraktivt värderade noterade svenska småbolag. Målet är att långsiktigt skapa en totalavkastning som klart överstiger småbolagsmarknaden, mätt som Carnegie Small Cap Return Index (CSRX), där vi strävar efter att uppvisa en utdelningstillväxt.

För att framgångsrikt genomföra bolagets affärsstrategi och säkerställa bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är det avgörande att bolaget kan attrahera, motivera och behålla kompetenta medarbetare. För att lyckas med detta är det viktigt att bolaget erbjuder konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Riktlinjerna säkerställer att bolagets ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer för verkställande direktören och eventuella andra ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga.

Styrelsens förslag till riktlinjer

Det totala villkorspaketet för verkställande direktören och eventuella andra ledande befattningshavare ska utgöra en avvägd blandning av: fast lön, pensionsförmåner, årlig rörlig ersättning, aktie- och aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram, övriga förmåner samt villkor vid uppsägning och avgångsvederlag. Årlig rörlig ersättning samt aktie- och aktiekursrelaterade långsiktiga incitamentsprogram ska i huvudsak vara relaterade till företagens/koncernens resultat- och/eller värdeutveckling.

Fast lön

Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och baseras på ansvar, kompetens och prestation. Fast lön under 2023/2024 till verkställande direktören uppgick till 3 498 kSEK (exkl sociala kostnader). Den fasta lönen ska revideras årligen.

Pensionsförmåner

För verkställande direktören tillämpas premiebestämd pensionslösning i enlighet med en pensions- och försäkringspolicy. Denna stipulerar en pensionsålder om 65 år, att bolaget betalar en årlig pensionspremie (under 2023/2024 30 procent av fast lön exklusive sjukvårdsförsäkring för verkställande direktören) samt att rörliga ersättningar ej är pensionsgrundande. Pensionens slutliga storlek beror på utfallet av tecknade pensionsförsäkringar. Pensionspremierna får högst uppgå till 30 procent av den fasta lönen, exklusive eventuella pensionspremier hänförliga till utbetald rörlig ersättning.

Årlig rörlig ersättning

Svolder har sedan verksamhetsåret 2012/2013 ett långsiktigt incitamentsprogram för dess medarbetare.

Syftet med programmet är att uppnå ökad intressegemenskap mellan deltagande medarbetare och bolagets aktieägare, belöna långsiktigt goda förvaltningsprestationer, öka medarbetares aktieäggande i bolaget samt säkerställa kostnadsmedvetenhet, vilket bolaget bedömer främjar bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Incitamentsprogrammet medför att en rörlig kontant ersättning kan komma att utgå till de medarbetare som omfattas av programmet utöver medarbetarnas fasta lön. Incitamentsprogrammet gäller tills vidare och kan ensidigt sägas upp av bolaget, generellt eller för viss medarbetare, innebärande att det upphör vid utgången av det innevarande räkenskapsåret.

Incitamentsprogrammet bygger på huvudprincipen att rätt till ersättning enligt programmet förutsätter en relativt Carnegie Small Cap Return Index (CSRX) positiv utveckling av bolagets substansvärde mätt över rullande treårsperioder och att ersättningen investeras i aktier i bolaget med en minsta innehavstid om tre år.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av årlig rörlig ersättning avslutats ska det bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen, efter rekommendation från dess ersättningsutskott. Bedömningen ska baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Utbetalning sker efter att efterföljande årsstämma fastställt resultat- och balansräkning omfattande sådan avsättning för rörlig ersättning. För det fall rörlig ersättning som utbetalats visar sig ha betalats på basis av uppgifter som senare, vid revision, visar sig vara uppenbart felaktiga ska bolaget ha möjlighet att återkräva utbetald ersättning.

Verksamhetsåret 2019/2020 beslutades om en förändring innebärande en ny tidsberäkning samt ett höjt prestationskrav för rörlig ersättning. Vid en meravkastning i förhållande till CSRX om fyra procentenheter under mätperioden uppnås maximal ersättning, dvs. utbetalning för aktieköp i Svolder motsvarande 100 procent av lönekostnaden det aktuella året, inklusive lönebikostnader, men exklusive pensionskostnader med hithörande lönebikostnader, för de personer som deltar i incitamentsprogrammet.

I bokslutet för räkenskapsåret 2023/2024 beslutade styrelsen att, i enlighet med ovanstående incitamentsprogram, göra avsättning avseende rörlig ersättning om 0 kSEK (föregående år 3 148) inkl. sociala kostnader till verkställande direktören. Maximal rörlig ersättning som kunde utgå för den verkställande direktören för räkenskapsåret 2023/2024 var cirka 3 148 kSEK (inkl sociala kostnader). För verksamhetsåret har en reservering om 0 kSEK (föregående år 10 650 kSEK), inklusive sociala kostnader, gjorts avseende samtliga medarbetare. För verksamhetsåret 2024/2025 bedöms den utbetalade motsvarande maximala rörliga ersättningen till verkställande direktören kunna utgöra cirka 3 662 kSEK.

Aktie- och aktiekursrelaterat långsiktigt incitamentsprogram

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Styrelsen har, mot bakgrund av ovan beskriven modell för årlig rörlig ersättning samt höga administrativa kostnader för ett aktie- eller aktiekursrelaterat program, bedömt att det inte är aktuellt att för verksamhetsåret 2024/2025 föreslå ett aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram för bolagets personal.

Övriga förmåner

Övriga förmåner ska i förhållande till den totala ersättningen uppgå till ett begränsat värde och motsvara vad som är normalt förekommande på marknaden. Övriga förmåner får sammanlagt uppgå till högst fem procent av den fasta lönen.

Villkor vid uppsägning och avgångsvederlag

Vid uppsägning av anställning från verkställande direktörens sida gäller en uppsägningstid om sex månader, utan rätt till avgångsvederlag. Vid uppsägning av anställning från bolagets sida gäller en uppsägningstid om 24 månader, utan rätt till avgångsvederlag. Om bolaget inte längre är marknadsnoterat eller träder i likvidation har verkställande direktören rätt att säga upp anställningen med iakttagande av sex månaders uppsägningstid och härutöver vid anställningens upphörande rätt att erhålla en ersättning motsvarande 18 månadslöner. Av nämnda ersättning skall verkställande direktören vara skyldig att återbetala så stor del som motsvarar vad han/hon uppburit i ersättning eller förmåner i annan verksamhet under en period om 18 månader räknat från anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören, i den mån denne berörs av frågorna.

Frångående av fastställda riktlinjer

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga 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. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Stockholm i oktober 2024

Svolder AB (publ)

Styrelsen