



Styrelsens ersättningsrapport för 2024/2025

(för godkännande på Svolders årsstämma 18 november 2025)

Introduktion

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Svolder AB (publ) ("Bolaget" eller "Svolder"), antagna av årsstämman 2024, tillämpades under verksamhetsåret 2024/2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Till följd av bolagets ringa antal anställda och enkla organisationsstruktur har styrelsen konstaterat att endast verkställande direktören ska betraktas som ledande befattningshavare i bolaget.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare framgår av not 2–4 och 7 på sidorna 72–74 i årsredovisningen för 2024/2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024/2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 59 samt i not 2 (Ersättning till styrelseledamöter och VD) på sidorna 72–73 i årsredovisningen för 2024/2025. Från och med räkenskapsåret 2025/2026 består incitamentsprogrammet av två delar: ett kortsiktigt program kopplat till substansvärdets utveckling i relation till Carnegie Small Cap Return Index (CSRX) under året, samt ett långsiktigt program mätt som viktad genomsnittlig årsavkastning med samma prestationsmätt.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 2 på sidan 72 samt i tabell på sidan 74 i årsredovisningen för 2024/2025.

Svolder har inga utestående aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Svolders utveckling under verksamhetsåret 2024/2025

En sammanfattning av bolagets och aktieportföljens utveckling under verksamhetsåret framgår av årsredovisningen 2024/2025 sidorna 5 och 62–64 samt av VD-ordet sidorna 8–10.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera, långsiktigt motivera och behålla kompetenta medarbetare som både på kort och lång sikt skapar aktieägarvärde. För att uppnå detta är det viktigt att kunna erbjuda konkurrenskraftiga villkor. Bolagets ersättningsnivåer och ersättningsstrukturer för ledande befattningshavare ska var marknadsmässiga och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantärsättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantärsättningen inom ramen för bolagets "incitamentsprogram" syftar till att uppnå ökad intressegemenskap mellan deltagande medarbetare och bolagets aktieägare, belöna långsiktigt goda förvaltningsprestationer samt säkerställa kostnadsmedvetenhet, vilket bolaget bedömer främjar bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. 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.

Riktlinjerna finns på sidan 60 i årsredovisningen för 2024/2025 samt på www.svolder.se/. Bolaget har under verksamhetsåret 2024/2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.svolder.se/. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Total ersättning till verkställande direktören under 2024/2025 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära ersättningar	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning ³⁾
	Grundlön ¹⁾	Andra förmåner	Ettårig ²⁾	Flerårig				
Tomas Risbecker, VD	3 691	0	0	0	0	1 139	4 830	100/0
¹⁾ Inklusive semesterersättning								
²⁾ Inom ramen för Svolders incitamentsprogram								
³⁾ Pensionskostnader 1 139 kSEK, som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning								

Verkställande direktörens prestation, avseende rörlig ersättning, under det aktuella räkenskapsåret

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning inom ramen för bolagets incitamentsprogram har inte uppnåtts för perioden från tillträdet den 1 september 2024 till och med balansdagen den 31 augusti 2025, varför ingen ersättning kommer att utgå.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabellen nedan visar information om ersättningen till verkställande direktören, bolagets resultat samt genomsnittlig ersättning till våra medarbetare.

I ett investmentbolag som Svolder, till skillnad från operativa bolag, bör det undvikas att utvärdera bolagets resultat baserat på ett enskilt år, eftersom det nästan uteslutande beror på värdeförändringar av noterade aktier, vilket ger låg förutsägbarhet och hög volatilitet. Det är i stället den långsiktiga förvaltningsprestationen för Svolder som är mest relevant att mäta. För att mäta denna så används substansvärdet av Svolder och andra intressenter. För att beräkna substansvärdets utveckling reinvesteras (omräknad med hänsyn till substansvärdets värdeutveckling) Svolders lämnade utdelning vid utdelningstillfället. Härigenom fås ett mått på hur substansvärdet skulle ha utvecklats om Svolder inte hade lämnat någon utdelning samt att samma metodik används som hos Svolders jämförelseindex, Carnegie Small Cap Return Index (CSRX).

För ytterligare information om bolagets resultat och medarbetarnas ersättning hänvisas till Svolders årsredovisningar.

Ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

	2024/2025	2023/2024	2022/2023	2021/2022	2020/2021
Ersättning till verkställande direktören ²⁾	4 830 kSEK (-2,5%)	4 952 kSEK (-58,3%)	11 879 kSEK (+71,4%)	6 947 kSEK (+6,4%)	6 527 kSEK (+43,0%)
Koncernens resultat	9 MSEK	876 MSEK	-525 MSEK	-1 186 MSEK	3 485 MSEK
Genomsnittlig ersättning till övriga anställda	2287 kSEK (37,1%)	1 668 kSEK (-43,0%)	2 924 kSEK (+9,9%)	2 661 kSEK (+18,8%)	2 240 kSEK (+54,7%)
Substansvärdeutveckling ¹⁾	0,3%	17,1%	-9,0%	-16,9%	95,8%
Svolder B, Totalavkastning ¹⁾	-9,1%	9,4%	7,0%	-27,6%	115,8%
Carnegie Small Cap Return Index (CSRX)	-3,8%	30,4%	0,3%	-28,3%	51,6%
SIX Return Index (SIXRX)	0,6%	26,9%	10,0%	-21,0%	46,7%

¹⁾ Inklusive, vid utdelningstillfället, reinvesterade lämnade utdelningar
²⁾ För verksamhetsåret 2022/2023 för såväl tillträdande som avgående VD

Årlig genomsnittlig totalavkastning 5 år, per 2025-08-31

Svolders substansvärde ¹⁾	Svolder B, aktiekurs ¹⁾	CSRX	SIXRX
11,7%	10,7%	6,5%	10,2%