

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

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

Riktlinjerna revideras huvudsakligen mot bakgrund av att styrelsen, efter en revision av Svolders incitamentsprogram, beslutat om vissa justeringar avseende den rörliga ersättning som kan komma att utbetalas.

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 2025. 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 2024/2025.

Styrelsens förslag till riktlinjer

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 DNB 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 är marknadsmässiga.

Villkorspaket och ersättningsformer

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 företags/koncernens resultat- och/eller värdeutveckling.

Fast lön

Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och baseras på ansvar, kompetens och prestation. Fast lön under 2024/2025 till verkställande direktören uppgick till 3 602 kSEK (exkl sociala kostnader), vilket utgjorde 100 procent av den totala ersättningen. 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 2024/2025 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 tillämpar från och med verksamhetsåret 2025/2026 två incitamentsprogram för bolagets medarbetare, inklusive dess ledande befattningshavare; ett kortsiktigt och ett långsiktigt. Programmens syfte är att stärka intressegemenskapen mellan medarbetarna och aktieägarna, belöna god kapitalförvaltning, främja ökat aktieäggande i bolaget, uppmuntra kostnadsmedvetenhet samt säkerställa Svolders attraktionskraft som arbetsgivare. Programmen bedöms, mot bakgrund av ovan nämnda syften, främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Det kortsiktiga incitamentsprogrammet baseras på utvecklingen av Svolders substansvärde i förhållande till CSRX under ett enskilt verksamhetsår. Bonusen beräknas linjärt vid en överavkastning mellan noll och tre procentenheter. Vid en överavkastning om tre procentenheter uppnås maximal ersättning, vilken motsvarar den anställdes fasta årslön inklusive lönebikostnader men exklusive pensionskostnader. Ersättningen utbetalas kontant efter att årsstämman har fastställt resultat- och balansräkningen för ett givet verksamhetsår och det finns inget krav på återinvestering i aktier. Utfallet för ett visst år påverkas inte av tidigare års resultat och programmet gäller tills vidare men kan sägas upp ensidigt av bolaget, generellt eller för viss medarbetare, med verkan från utgången av det innevarande verksamhetsåret. Rätt till ersättning uppstår endast vid faktisk överavkastning jämfört med CSRX.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet är justerat inför verksamhetsåret 2025/2026, men har funnits i bolaget sedan verksamhetsåret 2012/2013. Justeringen avser prestationskravet för maximalt utfall. Programmet bygger på Svolders substansvärdesutveckling relativt CSRX under rullande treårsperioder, mätt som viktad genomsnittlig årsavkastning med en jämn viktning över hela treårsperioden. Även i detta program beräknas bonusen linjärt vid en överavkastning mellan noll och tre procentenheter. Vid maximalt utfall utgår en ersättning motsvarande den anställdes fasta årslön inklusive lönebikostnader men exklusive pensionskostnader. Ersättningen utbetalas kontant efter att årsstämman efter avslutandet av respektive treårsperiod fastställt resultat- och balansräkningen och hela nettobeloppet efter skatt ska i sin helhet återinvesteras i aktier i Svolder. Dessa aktier ska behållas i minst tre år. Programmet gäller tills vidare och kan, likt det kortsiktiga incitamentsprogrammet, sägas upp av bolaget, generellt eller för viss medarbetare, med verkan från utgången av det innevarande verksamhetsåret. Ersättning utgår endast vid faktisk meravkastning jämfört med CSRX.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av årlig rörlig ersättning under respektive incitamentsprogram avslutats ska styrelsen, efter rekommendation från dess ersättningsutskott, fastställa i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. 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.

Reserveringar för rörlig ersättning inom ramen för incitamentsprogrammen görs årsvis i enlighet med gällande redovisningsprinciper och baseras på styrelsens bedömning av utfall. Styrelsen ansvarar

också för beslut om programmets tillämpning, uppföljning och eventuella ändringar av villkor. Rapportering av utfall ska ske i årsredovisningen och/eller ersättningsrapporten för ett givet år.

I bokslutet för räkenskapsåret 2024/2025 beslutade styrelsen att, i enlighet med det långsiktiga incitamentsprogrammet med dess då gällande villkor, göra avsättning avseende rörlig ersättning om 0 kSEK (föregående år 0) inkl. sociala kostnader till verkställande direktören. Maximal rörlig ersättning som kunde utgå för den verkställande direktören för räkenskapsåret 2024/2025 var cirka 3 662 kSEK (inkl sociala kostnader). För verksamhetsåret har en reservering om 0 kSEK (föregående år 0 kSEK), inklusive sociala kostnader, gjorts avseende samtliga medarbetare. För verksamhetsåret 2025/2026 bedöms den utbetalade motsvarande maximala rörliga ersättningen till verkställande direktören kunna utgöra maximalt 24 månadslöner.

Aktie- och aktiekursrelaterat långsiktigt incitamentsprogram

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämma. 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 2025/2026 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, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning 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 2025

Svolder AB (publ)

Styrelsen