

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen för Svolder AB (publ) ("**Svolder**" eller "**bolaget**") föreslår att årsstämman 2026 beslutar om följande riktlinjer för bestämmande av ersättnings- och vissa andra anställningsvillkor för styrelseledamöter, verkställande direktören och eventuella övriga ledande befattningshavare.

Riktlinjerna har reviderats huvudsakligen mot bakgrund av den incitamentspolicy som styrelsen fastställde den 11 september 2025 och som tillämpas från och med räkenskapsåret 2025/2026. Därutöver har vissa ytterligare justeringar implementerats.¹

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 styrelsen skulle klassificera ytterligare medarbetare som ledande befattningshavare avser styrelsen att tillämpa riktlinjerna på ett jämförbart sätt med vad som gäller för bolagets verkställande direktör. Villkoren nedan utgör därvid en yttre ram inom vilken villkoren för sådana medarbetare fastställs med beaktande av bland annat ansvar, arbetsuppgifter och befattning.

Riktlinjerna ska även tillämpas i motsvarande mån avseende eventuella ersättningar till styrelseledamöter utöver sådana ersättningar 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 2026. Ersättningar som beslutas av bolagsstämman omfattas inte av riktlinjerna.

Nuvarande anställningsvillkor

Verkställande direktörens anställningsvillkor regleras av gällande anställningsavtal samt, beträffande rörlig ersättning, av bolagets vid var tid gällande bonus- och incitamentsvillkor.

Enligt anställningsavtalet är verkställande direktörens fasta lön föremål för årlig översyn. Verkställande direktören omfattas av en premiebestämd pensionslösning motsvarande 30 procent av den fasta årslönen och har en pensionsålder om 65 år.

Vid uppsägning från bolagets sida gäller en uppsägningstid om tolv månader och vid uppsägning från verkställande direktörens sida en uppsägningstid om sex månader.

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 genom 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), samt att sträva efter att uppvisa en utdelningstillväxt.

¹ Justeringarna beskrivs i större detalj under "Förändringar jämfört med tidigare riktlinjer" nedan.

För att framgångsrikt genomföra bolagets affärsstrategi och säkerställa bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är det avgörande att Svolder kan attrahera, motivera och behålla kompetenta medarbetare. Bolaget ska därför erbjuda konkurrenskraftiga och marknadsmässiga anställningsvillkor.

Ersättningsstrukturen ska samtidigt främja en intressegemenskap mellan medarbetare och aktieägare, belöna god kapitalförvaltning på kort och lång sikt, främja kostnadsmedvetenhet och uppmuntra till ett långsiktigt aktieäggande i Svolder.

Ersättningsformer och deras relativa andelar

Det totala villkorspaketet för verkställande direktören och eventuella andra ledande befattningshavare får bestå av fast lön, pensionsförmåner, rörlig ersättning enligt bolagets vid var tid gällande incitamentsprogram, övriga förmåner samt villkor vid anställningens upphörande.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och utformas så att den främjar bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och en ändamålsenlig intressegemenskap mellan bolagets ledande befattningshavare och aktieägare.

Med den fasta årslönen som bas, motsvarande 100 procent, gäller följande maximala nivåer:

- pensionspremier för verkställande direktören motsvarar 30 procent av den fasta lönen,
- maximal bonus enligt det kortsiktiga incitamentsprogrammet motsvarar 100 procent av den fasta årslönen,
- maximal bonus enligt det långsiktiga incitamentsprogrammet motsvarar 100 procent av den fasta årslönen för respektive treårsperiod, och
- övriga förmåner får sammanlagt uppgå till högst fem procent av den fasta årslönen.

Eftersom det kortsiktiga och det långsiktiga incitamentsprogrammet har olika mätperioder kan utbetalning från båda programmen komma att ske under samma räkenskapsår. Vid maximalt samtidigt utfall från båda programmen och maximala övriga förmåner motsvarar den fasta lönen cirka 29,9 procent, pensionsförmåner cirka 9,0 procent, rörlig ersättning sammanlagt cirka 59,7 procent och övriga förmåner cirka 1,5 procent av den maximala totala ersättningen, exklusive arbetsgivaravgifter och andra kostnader som inte utgör ersättning till befattningshavaren.

Fast lön

Den fasta lönen ska vara marknadsmässig och baseras på befattningens ansvar, arbetsuppgifter, kompetens och individuell prestation.

Den fasta lönen ska vara föremål för årlig översyn.

Pensionsförmåner

För verkställande direktören ska tillämpas en premiebestämd pensionslösning.

Bolaget ska för verkställande direktören avsätta ett belopp motsvarande 30 procent av den fasta lönen till tjänstepension.

Pensionsåldern för verkställande direktören är 65 år, om inte annat skriftligen överenskommes mellan bolaget och verkställande direktören.

Rörlig ersättning är inte pensionsgrundande.

För eventuella andra ledande befattningshavare ska pensionsvillkoren vara marknadsmässiga och anpassade till befattning, ansvar och övriga anställningsvillkor.

Rörlig ersättning

Verkställande direktören har enligt sitt anställningsavtal möjlighet att erhålla bonus i enlighet med bolagets vid var tid gällande incitamentsstruktur. Bolaget har enligt anställningsavtalet rätt att från år till år ändra villkoren för eller upphöra med incitamentsstrukturen. Även andra eventuella ledande befattningshavare kan komma att erbjudas deltagande i bolagets incitamentsstruktur på ett jämförbart sätt.

Styrelsen fastställde den 11 september 2025 en ny incitamentsstruktur för bolagets medarbetare, vilken tillämpas från och med räkenskapsåret 2025/2026. Incitamentsstrukturen, med dess komponenter, har således tillämpats under räkenskapsåret 2025/2026. Jämfört med de ersättningsriktlinjer som antogs vid årsstämman 2025 har incitamentsstrukturen genom detta förslag preciserats och justerats, medan den övergripande strukturen kvarstår oförändrad.

Incitamentsstrukturen består av två delar: ett kortsiktigt och ett långsiktigt incitamentsprogram.

Programmets syfte är att skapa ökad intressegemenskap mellan Svolders medarbetare och aktieägare, belöna god kapitalförvaltning på kort och lång sikt, uppmuntra till ett ökat aktieäggande bland medarbetarna, främja kostnadsmedvetenhet samt säkerställa Svolders konkurrenskraft som arbetsgivare och möjligheten att erbjuda marknadsmässig ersättning. Styrelsen anser, med hänsyn till bolagets verksamhet och strategi, att de kriterier som uppställts för respektive incitamentsprogram främjar dessa syften på ett ändamålsenligt vis genom sin koppling till för bolaget väsentliga nyckeltal.

Med fast årslön avses vid tillämpningen av incitamentsprogrammen tolv gånger den anställdes fasta månadslön, inklusive semestertillägg. Arbetsgivaravgifter, pensionskostnader och andra lönebikostnader tillkommer och ingår inte i beräkningen av den maximala bonusen.

Kortsiktigt incitamentsprogram

Det kortsiktiga incitamentsprogrammet har ett räkenskapsår som mätperiod.

Prestationsmålet är utvecklingen av Svolders substansvärde i relation till DNB Carnegie Small Cap Return Index (CSRX).

Bonusen beräknas linjärt vid en överavkastning jämfört med CSRX mellan noll och tre procentenheter. Vid en överavkastning om tre procentenheter uppnås maximal bonus motsvarande en fast årslön.

Styrelsen fastställer efter mätperiodens utgång utfallet genom att jämföra den faktiska utvecklingen av Svolders substansvärde med utvecklingen för CSRX under motsvarande period.

Bonusen utbetalas kontant efter att årsstämman har fastställt bolagets resultat- och balansräkning för det aktuella räkenskapsåret. Utfallet för ett räkenskapsår påverkas inte av utfallet under tidigare räkenskapsår. För det kortsiktiga incitamentsprogrammet gäller inget krav på återinvestering i aktier.

Rätt till ersättning föreligger endast vid faktisk överavkastning jämfört med CSRX.

Långsiktigt incitamentsprogram

Det långsiktiga incitamentsprogrammet har rullande treårsperioder som mätperiod.

Prestationsmålet är utvecklingen av Svolders substansvärde i relation till CSRX, mätt som viktad genomsnittlig årsavkastning.



Bonusen beräknas linjärt vid en överavkastning mellan noll och tre procentenheter. Vid en överavkastning om tre procentenheter uppnås maximal bonus för den aktuella treårsperioden motsvarande en fast årslön.

Utfallet viktas jämnt över den treåriga mätperioden, med en tredjedel hänförlig till respektive år.

Styrelsen fastställer efter treårsperiodens utgång utfallet genom att jämföra Svolders relativa substansvärdeutveckling med CSRX enligt den beräkningsmetod som anges ovan.

Bonusen utbetalas kontant efter den aktuella treårsperiodens slut och efter att årsstämman har fastställt bolagets resultat- och balansräkning. Hela nettobeloppet efter skatt ska investeras i aktier i Svolder. De förvärvade aktierna ska behållas i minst tre år.

Rätt till ersättning föreligger endast vid faktisk överavkastning jämfört med CSRX.

Det kortsiktiga programmet avser således prestation under ett enskilt räkenskapsår medan det långsiktiga programmet avser prestation under en separat rullande treårsperiod.

Gemensamma villkor för incitamentsprogrammen

Incitamentsprogrammen gäller tills vidare och kan ensidigt sägas upp av bolaget, generellt eller för viss medarbetare. En sådan uppsägning gäller från utgången av innevarande räkenskapsår.

För att en medarbetare ska ha rätt till utbetalning ska medarbetaren vid utbetalningstillfället vara tillsvidareanställd i Svolder och inte ha sagt upp sig eller blivit uppsagd av personliga skäl.

För verkställande direktören gäller särskilt att en uppsägning av VD-avtalet från bolagets sida ska vara grundad på misstanke om brott eller grov misskötsel för att verkställande direktören på grund av uppsägningen inte längre ska omfattas av programmet.

Styrelsen ansvarar för beslut om incitamentsprogrammets tillämpning, uppföljning och eventuella förändringar av villkoren.

Reserveringar för rörlig ersättning görs årsvis i enlighet med gällande redovisningsprinciper och baseras på utfallet i respektive program. Styrelsen avgör årligen om och i vilken omfattning reservering ska ske.

Rapportering av utfall ska ske i årsredovisningen och/eller ersättningsrapporten.

De nu gällande villkoren innehåller inte någon generell rätt för bolaget att återkräva redan utbetald rörlig ersättning. Detta påverkar inte sådana rättigheter till återkrav som kan följa av lag eller andra tillämpliga regler.

Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Det långsiktiga incitamentsprogram som beskrivs ovan är kontantbaserat men innebär ett krav på att utbetald nettobonus investeras i aktier i Svolder och att dessa aktier behålls i minst tre år.

Eventuella framtida separata aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram som är föremål för bolagsstämmans beslut omfattas inte av dessa riktlinjer.

Övriga förmåner

Övriga förmåner ska vara marknadsmässiga och får utgöras av sådana försäkringsförmåner och andra förmåner som följer av bolagets vid var tid gällande policy.

Övriga förmåner får sammanlagt uppgå till högst fem procent av den fasta lönen.

Villkor vid uppsägning och anställningens upphörande

Verkställande direktörens anställning gäller tills vidare.

Vid uppsägning från verkställande direktörens sida gäller en uppsägningstid om sex månader.

Vid uppsägning från bolagets sida gäller en uppsägningstid om tolv månader.

I samband med endera partens uppsägning har bolaget rätt att kräva att verkställande direktören med omedelbar verkan lämnar sin befattning. Verkställande direktören är dock skyldig att stå till bolagets förfogande under uppsägningstiden för utförande av sådant arbete som styrelsen finner lämpligt. Bolaget har även rätt att helt arbetsbefria verkställande direktören.

Under uppsägningstiden får verkställande direktören inte tillträda ny anställning eller starta egen verksamhet utan föregående skriftligt godkännande från bolagets styrelseordförande.

Något särskilt avgångsvederlag utöver ersättning under avtalad uppsägningstid utgår inte enligt verkställande direktörens nuvarande anställningsavtal.

Verkställande direktörens anställning upphör, om parterna inte skriftligen kommer överens om annat, vid utgången av den månad då verkställande direktören fyller 65 år. Uppsägningslön utgår inte vid pensionering.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats.

Uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens olika komponenter samt ersättningens utveckling över tid har utgjort och ska även fortsättningsvis utgöra en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid bedömningen av riktlinjernas skälighet 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 när behov av väsentliga förändringar uppkommer och minst vart fjärde år 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 rörlig ersättning för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjerna samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Ersättningsutskottets ledamöter ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor ska verkställande direktören inte närvara i den mån denne berörs av frågan.

Förändringar jämfört med tidigare riktlinjer

Riktlinjerna har huvudsakligen justerats för att bättre återspegla bolagets incitamentsstruktur, som antogs den 11 september 2025 och tillämpades från och med räkenskapsåret 2025/2026. Därutöver har preciseringar gjorts beträffande ersättningsformernas relativa andelar, definitionen av fast årslön samt de villkor som följer av verkställande direktörens gällande anställningsavtal. Ytterligare justeringar inbegriper att pensionsåldern för verkställande direktören höjts, samtidigt som uppsägningstiden vid uppsägning från bolagets sida sänkts. Verkställande direktörens ersättning vid avnotering eller likvidation har även tagits bort, och förutsättningarna för återkrav av utbetald rörlig ersättning har justerats.

Aktieägarnas synpunkter

Vid beredningen av förslaget till riktlinjer har styrelsen beaktat relevanta synpunkter som aktieägare har framfört beträffande tidigare riktlinjer och ersättningsrapporten.

Frågående av fastställda riktlinjer

Styrelsen får tillfälligt frågå riktlinjerna i fråga om ersättningsformer, ersättningsnivåer, pensionsförmåner, rörlig ersättning, övriga förmåner och villkor vid anställningens upphörande.

Ett sådant avsteg får endast göras i ett enskilt fall där det finns särskilda skäl och avsteget är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Ersättningsutskottet ska bereda frågan om avsteg. Beslut om avsteg fattas av styrelsen. Verkställande direktören ska inte delta i beredning eller beslut i den mån denne berörs av frågan.

Stockholm i oktober 2026
Svolder AB (publ)
Styrelsen