

## **Beslut om antagande av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen föreslår att bolagsstämman fattar beslut om antagande av riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare enligt nedan. Riktlinjerna föreslås gälla villkorat av upptagande till handel av Bolagets aktier på Nasdaq Stockholm.

### *Inledning*

Styrelsen föreslår att den extra stämman 10 juni 2024 beslutar att följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ska gälla tills vidare. Riktlinjerna omfattar styrelsen, verkställande direktören och övriga i Bolagets ledning. Ersättning som ingår i riktlinjerna ska omfatta lön och andra ersättningar till bolagsledningen och styrelsen. Ersättning jämförs med överlåtelse av värdepapper och upplåtelse av rätt att i framtiden förvärva värdepapper från Bolaget. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Vidare omfattar riktlinjerna inte Bolagets portföljbolag.

### *Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Bolagets övergripande mål är att skapa värde för Bolagets aktieägare. Detta ska ske genom att Bolaget ska äga och förvalta värdepapper, aktier och rättigheter samt därmed förenlig verksamhet. För att främja Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet, och på så sätt skapa en långsiktigt god värdetillväxt för aktieägarna, ska Bolaget erbjuda marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning, men inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag.

### *Formerna av ersättning m.m.*

Marknadsmässiga ersättningsnivåer och anställningsvillkor är en förutsättning för att behålla och, vid behov, rekrytera personer till ledande befattningar med den kompetens och erfarenhet som krävs. Den totala ersättningen ska baseras på faktorer så som befattning, prestation och individuell kvalifikation. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast lön, rörlig eller prestationsbaserad lön, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

### *Fast lön*

Ersättningen ska baseras på arbetsuppgifternas betydelse, krav på kompetens, erfarenhet och prestation. Den fasta grundlönen ska anses motsvara en marknadsmässig compensation för ett fullgott arbete. Den fasta grundlönen ska ses över årligen för att säkerställa att lönen är marknadsmässig och konkurrenskraftig.

### *Rörlig lön*

Rörlig eller prestationsbaserad ersättning kan för en ledande befattningshavare uppgå till högst 3 mkr per individ och kalenderår, inklusive sociala och andra kostnader för Bolaget.

### *Kriterier utdelning av rörlig kontantersättning m.m.*

Den rörliga kontantersättningen ska vara beroende av värdeutveckling på Bolagets investeringsportfölj och kopplad till förutbestämda och mätbara finansiella kriterier. Om värdeutvecklingen under året på Bolagets portfölj är negativ ska ingen rörlig ersättning utgå. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen.

När mätperioden, normalt ett verksamhetsår, för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska en bedömning/fastställelse göras av i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Bedömningen baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

### *Pensionsförmåner*

Pensionsavsättningar kan göras för verkställande direktör och ledande befattningshavare. Pensionsåldern för den verkställande direktören och övriga medlemmar av företagsledningen ska vara 65 år. Pensionsåtaganden ska vara premiebaserade och innebära att Bolaget inte har några ytterligare åtaganden efter erläggande av årliga premier. Ledande befattningshavare som är bosatta utomlands kan, om det godkänns av styrelsen, erbjudas kontanta pensionslösningar motsvarande den premie som annars skulle erläggas till försäkringsbolagen.

### *Andra förmåner*

Andra förmåner ska vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta den ledande befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter. Sådana förmåner kan utgå i form av exempelvis sjukvårdsförsäkring och bilförmån.

### *Upphörande av anställning*

För verkställande direktören gäller en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägning från Bolagets sida har den verkställande direktören därutöver rätt till avgångsvederlag uppgående till sex månadslöner. För övriga ledande befattningshavare ska marknadsmässiga och sedvanliga uppsägningsvillkor eftersträvas och avgångsvederlag ska ej utgå. Vid uppsägning från Bolagets sida ska uppsägningstiden vara högst tolv månader och vid uppsägning från den anställdes sida sex månader. För ledande befattningshavare tillämpas i övrigt de villkor som Bolaget tillämpar för övriga anställda i koncernen.

### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Vid framtagande av 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 med den huvudsakliga uppgiften att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska således utarbeta förslag avseende riktlinjer för ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktören och ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta ett förslag till nya riktlinjer för ersättning när det uppkommer behov av väsentliga ändringar av riktlinjerna, dock minst vart fjärde år. Ersättningsutskottet ska vidare följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare, samt följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till styrelseledamöter, verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare som bolagsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Styrelsens ordförande kan vara ordförande i utskottet. Övriga ledamöter ska vara oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Om ersättningsutskottet anlitar extern uppdragstagare för sitt arbete ska utskottet försäkra sig om att ingen intressekonflikt föreligger i förhållande till andra uppdrag som denne kan ha för Bolaget, verkställande direktör eller ledande befattningshavare.

Verkställande direktörens ersättning bereds av ersättningsutskottet och fastställs av styrelsen vid ordinarie styrelsemöte. Ersättning till övriga ledande befattningshavare beslutas av den verkställande direktören inom ramen för dessa riktlinjer och efter avstämning med ersättningskommittén. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte den verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

### *Konsultuppdrag för styrelseledamöter*

Om styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen. För styrelsearbete utgår ingen ersättning utöver det styrelsearvode som bolagsstämman beslutar om.

### *Frångående av riktlinjerna*

Styrelsen har rätt att frångå ovanstående riktlinjer helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Avsteg får endast göras om det bedöms vara nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Om styrelsen gör avsteg från riktlinjerna för ersättning till styrelseledamöter, verkställande direktör och ledande befattningshavare ska detta redovisas vid nästkommande årsstämma.