

# STYRELSENS FÖRSLAG OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa riktlinjer ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antas av årsstämman 2026. Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktör och övriga medlemmar i ledningsgruppen. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

## RIKTLINJERNAS FRÄMJANDE AV BOLAGETS AFFÄRSIDÉ, LÅNGSIKTIGA INTRESSEN OCH HÅLLBARHET

Bolagets affärsidé, mål och strategi presenteras på Spiltans webbplats [www.spiltan.se](http://www.spiltan.se). Ett framgångsrikt och hållbart genomförande av bolagets affärsidé, mål och strategi i syfte att tillvarata bolagets långsiktiga intressen förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Riktlinjerna bidrar till detta genom att ledande befattningshavare kan erbjudas en marknadsmässig och konkurrenskraftig totalersättning som står i relation till ansvar och befogenheter.

## BAKGRUND

Ersättningar till vd och ledande befattningshavare bestäms av hela styrelsen. Det förberedande arbetet sker av ersättningsutskottet som utsetts av styrelse och vd. Ledningsgruppen, med VD, CFO och COO, bestämmer lönevillkor för övriga anställda enligt fastlagda budgetramar. VD deltar inte i beslutet om sin egen lön.

## FORMERNA AV ERSÄTTNING

De ledande befattningshavarna har en fast lön, rörlig ersättning, tjänstepensionsavsättningar samt sjukförsäkringar. Den fasta lönen står i relation till ansvarsområde, personalansvar och befattning. Bolagsstämman kan utöver ovan – oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis incitamentsprogram. Personalens incitamentsprogram har de senaste åren utgjorts av teckningsoptionsprogram (se not 8 i årsredovisningen). Tjänstepensionsersättningar följer ITP 1, med avsättning på 4,5 % under 7,5 prisbasbelopp och 30 % över denna lönenivå. Avsättning av tjänstepension sker till Spiltans Gemensamma Pensionsstiftelse (SGP).

## RÖRLIG ERSÄTTNING

Rörlig ersättning ska vara prestationsbaserat och syftet är att motivera och belöna värdeskapande insatser för att stödja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Den rörliga ersättningen ska mätas under en period om ett år. Storleken ska baseras på Spiltans utveckling under året och den totala arbetsinsatsen under året. Den rörliga ersättningen kan utgöra upp till 60 procent av fast lön. Styrelsen bedömer efter förslag från ersättningsutskottet hur väl verkställande direktören uppfyllt målen för rörlig ersättning när mätperioden löpt ut. Verkställande direktören gör motsvarande bedömning avseende övriga befattningshavare.

Utöver ovan rörlig ersättning kan rörlig ersättning utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den årliga baslönen. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, med de begränsningar som må följa därav, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Den rörliga ersättningen ger inte rätt till pensions- eller semesteravsättning likt den fasta lönen.

## **SAMINVESTERINGAR**

Historiskt har de personer i organisationen och Spiltans nätverk som arbetar med investeringar haft möjlighet att saminvestera med Spiltan. Det har alltid skett till samma villkor och samma tidpunkt som Spiltan. Ibland har även Spiltan lånat ut kapital till marknadsmässiga villkor för dessa investeringar.

## **UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNING**

Uppsägningstid för VD från bolagets sida är fem (5) minuter. VD har dock ytterligare tid på sig att rensa kontoret. Vid uppsägning från vd:s sida gäller en uppsägningstid på fem månader. Uppsägningstid för ledningspersonerna COO och CFO är den högsta av LAS eller tre månader från såväl bolagets som de anställdas sida. Ledande befattningshavare har inte rätt till avgångsvederlag, såvida inte befattningshavaren är bunden av ett åtagande om konkurrensbegränsning. Om anställningen upphör på bolagets initiativ ska avgångsvederlag utgå (i relation till antalet tjänsteår, ålder och eventuell inkomst från annan ekonomisk verksamhet eller anställning) upp till ett maximalt belopp motsvarande två års baslön.

## **BESLUTSPROCESS 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 gäller till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för företagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra i företagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

## **FRÅNGÅENDE AV RIKTLINJERNA**

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 hållbara intressen 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.