

## Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla tills vidare, dock längst till årsstämman 2029.

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och övriga medlemmar i Bolagets ledningsgrupp. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av bolagsstämman 2025. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

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

Solid Försäkringsaktiebolag bedriver verksamhet inom försäkring och har tre affärssegment, Trygghet, Produkt och Assistans. Bolaget strävar efter att vara ett ansvarsfullt företag som ska drivas i syfte att långsiktigt och hållbart skapa värden för partners, kunder, medarbetare och ägare. För vidare information om Solids affärsstrategi, se Bolagets hemsida, [www.solidab.se](http://www.solidab.se).

En framgångsrik implementering av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Bolagsstämman har möjlighet att besluta om incitamentsprogram som ger en tydlig koppling till Bolagets långsiktiga värdeskapande. Incitamentsprogram omfattas inte av dessa riktlinjer i och med att de beslutas av bolagsstämman.

Ersättningen som omfattas av dessa riktlinjer syftar till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet samt motverka osunt risktagande. Mot den bakgrunden, samt med beaktande av från tid till annan gällande regelverk om ersättningssystem i försäkringsverksamhet, ska ersättningen till ledande befattningshavare ej bestå av rörlig ersättning. Solid har bedömt att fast ersättning, tillsammans med långsiktiga incitamentsprogram som beslutas av bolagsstämman, skapar bäst förutsättningar för att ledningen vid varje tid har Bolagets långsiktiga mål i fokus.

### ***Former av ersättning m.m.***

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 % av den fasta årliga kontantlönen. Övriga ledande befattningshavare omfattas av ITP-plan enligt gällande kollektivavtalsbestämmelser.

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst tio procent av den fasta årliga kontantlönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Den nuvarande bolagsledningen lyder under svenska regler.

### ***Upphörande av anställning***

Vid uppsägning från Bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader för verkställande direktör och högst sex månader för övriga i ledningen eller enligt gällande kollektivavtal och lagstiftning. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader. Inga avgångsvederlag ska förekomma.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska i enlighet med vid var tid gällande rätt kompensera för eventuellt inkomstbortfall till följd av åtagandet om konkurrensbegränsning. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller.

### ***Lön och anställningsvillkor för medarbetare***

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets medarbetare beaktats genom att uppgifter om medarbetares 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.

### ***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 eventuella 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 eller andra personer i bolagsledningen, 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 intressen, inklusive 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.