

# Ersättningsrapport 2025

## Introduktion

Rapporten innehåller information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av Bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 25 Personal i Årsredovisningen för 2025. Styrelsen har utsett ett ersättningsutskott bestående av Lars Nordstrand, Fredrik Carlsson och Martina Skande. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sida 40 i Årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 25 i Årsredovisningen för 2025.

## Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sida 6 i Årsredovisningen 2025.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner och andra förmåner. Ingen rörlig ersättning utöver ersättning relaterat till incitamentsprogram utgår till ledande befattningshavare.

Riktlinjerna finns på <https://corporate.solidab.se/sv/bolagsstyrning/ersattningar-och-incitamentsprogram/>. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Bolaget har tre pågående långsiktiga incitamentsprogram för verkställande direktören, övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

Vid årsstämman den 26 april 2023 beslutades att införa ett långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram ("LTIP 2023") för utvalda personer i ledningsgruppen och en nyckelperson. LTIP 2023 sträcker sig över en period om totalt fyra (4) år där ett belopp motsvarande respektive Deltagares maximala värdemässiga utfall inför initial tilldelning ("Bruttoprestationsbeloppet") fastställts. För nyckelpersonen (bolagets aktuarie) motsvarar Bruttoprestations-beloppet 70 % av dennes totala fasta årsersättning före skatt (enligt lönenivå per den 1 januari 2023) och för övriga deltagare motsvarar Bruttoprestationsbeloppet 100 % av respektive deltagares totala fasta årsersättning före skatt (enligt lönenivå per den 1 januari 2023). Perioden för prestationsuppfyllande sträcker sig över räkenskapsåret 2023 ("Prestationsperioden") och när utgången av Prestationsperioden passerat fastställs det initiala utfallet för respektive deltagare baserat på uppfyllande av målen inom ramen för respektive Bruttoprestationsbelopp. Utfallet består av dels kontanter som betalas ut till deltagarna efter att det initiala utfallet fastställts vid Prestationsperioden utgång, dels villkorade aktierätter ("Prestationsaktier"). Prestationsaktierna ger deltagarna rätt till, efter en kvalifikationsperiod om totalt tre (3) år från tilldelning av Prestationsaktierna ("Kvalifikationsperioden"), vederlagsfria ordinarie aktier i bolaget. Fördelningen mellan kontanter och aktier är 20/80, dvs. 20 % i kontanter och 80 % i aktier. I januari 2024 tilldelades 75 282 Prestationsaktier baserat på den genomsnittliga aktiekursen för de tio första handelsdagarna i januari, som uppgick till 63,97 kronor.

Vid årsstämman den 25 april 2024 beslutades att införa ett långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram ("LTIP 2024") för utvalda personer i ledningsgruppen och en nyckelperson. LTIP 2024 sträcker sig över en period om totalt fyra (4) år där ett belopp motsvarande respektive Deltagares maximala värdemässiga utfall inför initial tilldelning ("Bruttoprestationsbeloppet") fastställts. För nyckelpersonen (bolagets aktuarie) motsvarar Bruttoprestations-beloppet 70 % av dennes totala fasta årsersättning före skatt (enligt lönenivå per den 1 januari 2024) och för övriga deltagare motsvarar Bruttoprestationsbeloppet 100 % av respektive deltagares totala fasta årsersättning före skatt (enligt lönenivå per den 1 januari 2024). Perioden för prestationsuppfyllande sträcker sig över räkenskapsåret 2024 ("Prestationsperioden") och när utgången av Prestationsperioden passerat fastställs det initiala utfallet för respektive deltagare baserat på uppfyllande av målen inom ramen för respektive Bruttoprestationsbelopp. Utfallet består av dels kontanter som betalas ut till deltagarna efter att det initiala utfallet fastställts vid Prestationsperioden utgång, dels

villkorade aktierätter ("Prestationsaktier"). Prestationsaktierna ger deltagarna rätt till, efter en kvalifikationsperiod om totalt tre (3) år från tilldelning av Prestationeraktierna ("Kvalifikationsperioden"), vederlagsfria ordinarie aktier i bolaget. Fördelningen mellan kontanter och aktier är 20/80, dvs. 20 % i kontanter och 80 % i aktier. I januari 2025 tilldelades 37 535 Prestationsaktier baserat på den genomsnittliga aktiekursen för de tio första handelsdagarna i januari, som uppgick till 83,58 kronor.

Vid årsstämman den 24 april 2025 beslutades att införa ett långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram ("LTIP 2025") för utvalda personer i ledningsgruppen och en nyckelperson. LTIP 2025 sträcker sig över en period om totalt fyra (4) år där ett belopp motsvarande respektive Deltagares maximala värdepässiga utfall inför initial tilldelning ("Bruttoprestationsbeloppet") fastställts. För nyckelpersonen (bolagets aktuarie) motsvarar Bruttoprestations-beloppet 70 % av dennes totala fasta årsersättning före skatt (enligt lönenivå per den 1 januari 2025) och för övriga deltagare motsvarar Bruttoprestationsbeloppet 100 % av respektive deltagares totala fasta årsersättning före skatt (enligt lönenivå per den 1 januari 2025). Perioden för prestationsuppfyllande sträcker sig över räkenskapsåret 2025 ("Prestationsperioden") och när utgången av Prestationsperioden passerat fastställs det initiala utfallet för respektive deltagare baserat på uppfyllande av målen inom ramen för respektive Bruttoprestationsbelopp. Utfallet består av dels kontanter som betalas ut till deltagarna efter att det initiala utfallet fastställts vid Prestationsperioden utgång, dels villkorade aktierätter ("Prestationsaktier"). Prestationsaktierna ger deltagarna rätt till, efter en kvalifikationsperiod om totalt tre (3) år från tilldelning av Prestationeraktierna ("Kvalifikationsperioden"), vederlagsfria ordinarie aktier i bolaget. Fördelningen mellan kontanter och aktier är 20/80, dvs. 20 % i kontanter och 80 % i aktier. I januari 2026 tilldelades 44 105 Prestationsaktier baserat på den genomsnittliga aktiekursen för de tio första handelsdagarna i januari, som uppgick till 86,68 kronor.

Incitamentsprogrammet baserat på teckningsoptioner (LTIP 2021) avslutades under året. Vid en extra bolagsstämma i Solid Försäkring den 27 februari beslutade stämman, i enlighet med styrelsens förslag, om ett villkorat erbjudande om återköp av teckningsoptioner utgivna inom ramen för teckningsoptionsprogrammet LTIP 2021. Genom utnyttjande av teckningsoptioner nytecknade optionsinnehavarna sammanlagt 33 792 aktier i Bolaget.

## Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (KSEK)

	Grundlön*	Rörlig ersättning Ettårig**	Rörlig ersättning Flerårig***	Övriga förmåner****	Pensioner*****	Totalersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning*****
Marcus Tillberg, VD	3 425	272	940	185	600	5 422	95/5

\*inklusive semesterersättning

\*\* avser kontant ersättning inom ramen för LTIP 2025 som utbetalas 2026

\*\*\* avser kostnadsförd men ej tilldelad aktierelaterad ersättning inom ramen för LTIP 2023, LTIP 2024 och LTIP 2025

\*\*\*\* avser bilförmån

\*\*\*\*\* pensionskostnader som utgör fast premie redovisas som fast ersättning

\*\*\*\*\*exkluderat kostnadsförd men ej tilldelad aktierelaterad ersättning

## Aktieprogram för verkställande direktören

					Information om det redovisade räkenskapsåret						
Huvudsakliga villkor för aktieprogrammet					Ingående Balans	Under året		Utgående balans			
						Tilldelade*	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Antal föremål för inläsningsperiod	
Program-mets namn	Prestations-period	Tilldelnings-datum	Intjänings-datum	Utgång av inläsnings-period	Aktier vid årets början	Tilldelade*	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Antal föremål för inläsningsperiod	
LTIP 2023	2023	2024	2026	2027	0	24 774	16 516	0	8 258	24 774	
LTIP 2024	2024	2025	2027	2028	0	11 241	3 747	0	7 494	11 241	
LTIP 2025	2025	2026	2028	2029	0	0	0	0	0	0	

\*Antal tilldelade prestationsaktier inom ramen för LTIP 2023 uppgick till 21 872 och tilldelades i januari 2024. Efter omräkning till följd av utdelning för räkenskapsåren 2023 och 2024 uppgick det tilldelade antalet prestationsaktier till 23 287. Antal tilldelade prestationsaktier inom ramen för LTIP 2024 uppgick till 10 567 och tilldelades i januari 2025. Efter omräkning till följd av utdelning för räkenskapsåret 2024 uppgick det tilldelade antalet prestationsaktier till 11 241.

## Incitamentsprogram baserade på Teckningsoptioner för verkställande direktören

				Information om det redovisade räkenskapsåret			
Huvudsakliga villkor				Ingående Balans	Under året		Utgående balans
Programmets namn	Optionspremie	Tilldelningsdatum	Teckningsperiod	Teckningsoptioner vid årets början	Tilldelade teckningsoptioner	Utnyttjade teckningsoptioner	Tilldelade och utestående teckningsoptioner vid årets slut
LTIP 2021	4,17 SEK	2021-12-07	2025-05-03 - 2025-05-30	80 000	80 000	10 347	0

### Tillämpning av prestationskriterier

VD har utöver deltagande i LTIP 2023, LTIP 2024 och LTIP 2025 ingen rörlig ersättning och därmed inga prestationskriterier kopplade till det.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat.

### Förändringar i ersättningar och Bolagets resultat under de senaste fem räkenskapsåren (KSEK)

	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	2025
Marcus Tillberg, VD	143** (6%)	586 **(+23%)	978(+31%)	312 (+8%)	995 (+22%)	5 422
Rörelseresultat före bokslutsdispositioner och skatt	30 761 (+26%)	-12 165 (-8%)	80 576 (+58%)	-8 613 (-4%)	-23 220 (-11%)	187 943
Genomsnittlig ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda*	35 (+7%)	-30 (-6%)	49 (+10%)	69 (+12%)	64 (+10%)	692*

\*exkluderat ersättning till VD och styrelse

\*\* exkluderat transaktionsbonus (850 KSEK) 2021