

Styrelsens för MilDef Group AB (publ), org. nr 556893-5414, förslag avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i MilDef Group AB (publ)

I enlighet med aktiebolagslagen och Svensk kod för bolagsstyrning ska bolagsstämman, i ett publikt aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad, besluta om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Styrelsen för MilDef Group AB (publ) föreslår att årsstämman 2025 beslutar om riktlinjer för ersättning till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare enligt följande.

Ledande befattningshavare, inklusive VD och koncernchefen samt övriga medlemmar av koncernledningen omfattas av dessa riktlinjer. I den mån styrelseledamot i bolaget utför arbete för bolaget vid sidan av sitt styrelseuppdrag ska dessa riktlinjer även tillämpas för eventuell ersättning som betalas till styrelseledamoten för sådant arbete. Principerna är framåtblickande, det vill säga de gäller för avtalad ersättning och ändringar av redan avtalad ersättning, efter det att riktlinjerna har antagits av årsstämman 2025. Dessa principer gäller inte för någon ersättning som beslutats eller godkänts av årsstämman.

MilDef är en systemintegratör och helhetsleverantör som specialiserat sig på robust IT till försvar och säkerhet. Som en ledande leverantör av taktisk IT har MilDef kopplat sina strategier mot expansion inom de tre områdena hårdvara, tjänster och mjukvara. Kännetecknande för MilDefs erbjudande inom dessa områden är robusthet, säkerhet och kundanpassning. Tre tillväxtfundament bygger MilDefs framtida expansion och ligger till grund för bolagets strategi; internationalisering, portföljutveckling och förvärv. För ytterligare information om MilDefs strategi se www.mildef.com.

En förutsättning för att framgångsrikt genomföra MilDefs affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsarbete, är att MilDef kan rekrytera, utveckla och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Av den anledningen är det nödvändigt att MilDef erbjuder marknadsmässig och konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer gör det möjligt för MilDef att erbjuda ledande befattningshavare konkurrenskraftiga ersättningspaket. All rörlig kontant ersättning som omfattas av dessa principer ska syfta till att främja koncernens affärsstrategi och långsiktiga intressen, däribland dess hållbarhetsprofil.

Ersättningskomponenter

Ersättningen ska vara marknadsmässig och utgöras av fast kontantlön, rörlig ersättning, pension samt andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktieoch aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Ersättning kan också utgå i form av konsultarvode till styrelseledamot som utför arbete för bolaget vid sidan om sitt styrelseuppdrag.

Fast kontantlön

Fast kontantlön ska fastställas med utgångspunkten att den ska vara konkurrenskraftig tillsammans med övriga ersättningskomponenter. Den absoluta nivån ska fastställas utifrån den aktuella befattningen och den enskildes kompetens, erfarenhet och prestation. Den fasta kontantlönen ska revideras årligen.

Rörlig ersättning

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontanterersättningen har en fastställd övre gräns och får uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen. Rörlig ersättning ska enbart vara pensionsgrundande i den mån det krävs enligt bindande kollektivavtalsbestämmelser eller lokal lagstiftning. Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver ledande befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den årliga fasta kontantlönen samt ej ges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning för VD och koncernchefen ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet. Beslut om sådan ersättning för övriga ledande befattningshavare ska fattas av ersättningsutskottet på förslag av VD och koncernchefen.

Pension

Ledande befattningshavare äger rätt till pensionslösningar enligt kollektivavtal (Teknikföretagen). Pensionsåtaganden ska som huvudregel vara premiebestämda, och följa ITP1 pensionsplan enligt vilken pensionsavsättningar görs med 4,5 procent för lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp och med 30 procent för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp. Avsättning för deltidspensionsmöjlighet sker också från bolagets sida. Avsteg från denna huvudregel kan komma att göras vid utseende av nya ledande befattningshavare vars anställningsavtal sedan tidigare omfattar förmånsbestämda pensionsplaner eller om befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd

pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen. Pensionsavsättningar ska endast ske på rörlig kontantersättning och andra löneförmåner om så krävs av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren eller lokal lagstiftning.

Andra förmåner

Andra förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjuk- och sjukvårdsförsäkring samt bilförmåner. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga lönen.

Utländska förhållanden

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

Konsultarvode till styrelseledamot

För de fall styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför arbete för bolaget utöver styrelsearbetet kan särskilt arvode för detta betalas (konsultarvode). Arvodet ska baseras på gällande marknadspris och sättas i relation till nyttan för bolaget.

Kriterier för utdelning av rörlig kontantersättning etc.

Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare. När prestationsperioden har avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna för utdelning av rörlig ersättning uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till VD och koncernchef. Såvitt avser rörlig ersättning till övriga befattningshavare ansvarar VD och koncernchef för bedömningen. Såvitt avser finansiella kriterier ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Rörlig kontantersättning kan utbetalas efter avslutad prestationsperiod eller vara föremål för uppskjuten utbetalning. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder (så kallad claw back).

Upphörande av anställning

Om anställningen för en ledande befattningshavare sägs upp från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga 12 månader. Under uppsägningstiden gäller alla anställningsvillkor, om inte annat uttryckligen överenskommits mellan företaget och den anställde. Inga ytterligare avgångsvederlag kommer att utgå till den anställde. När en ledande befattningshavare säger upp sin anställning kommer den avtalade uppsägningstiden inte att överstiga 6 månader, för VD och koncernchef 12 månader, och det föreligger ingen rätt till något avgångsvederlag.

Lön och anställningsvillkor för medarbetare

Vid upprättandet av styrelsens förslag till dessa riktlinjer för ersättning har nuvarande lön och anställningsvillkor för MilDefs medarbetare beaktats. Information om medarbetarnas totala inkomster, ersättningens delar, ökning och tillväxttakt över tid, har utvärderats. Därefter har ersättningsutskottet och styrelsen beslutat huruvida principerna och begränsningarna i dem är rimliga.

Beslutsprocessen för att fastställa, granska och införa riktlinjerna

Styrelsen har tidigare 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 rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsens ordförande kan vara ordförande i ersättningsutskottet. Övriga bolagsstämموالدا ledamöter i ersättningsutskottet ska vara oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD och koncernchef eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. I den mån konsulttjänster utförs av styrelseledamot i bolaget har den berörda styrelseledamoten inte rätt att delta i styrelsens eller ersättningsutskottets beredning av frågor rörande ersättning för de aktuella konsulttjänsterna.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får tillfälligt frångå 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 dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Avvikelser ska redovisas och motiveras i efterföljande ersättningsrapport. Det ingår i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättning till bolagsledningen, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Beskrivning av väsentliga förändringar i riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt återgivande av eventuella synpunkter från aktieägare

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har inför årsstämman 2025 setts över i sin helhet. Väsentliga förändringar är som följer. Den rörliga kontanterersättningen har en fastställd övre gräns och får uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen. Denna gräns var tidigare satt till högst 35 procent. Bolaget har sedan den 1 januari 2025 gått in i kollektivavtal (Teknikföretagen) och

pensionerna hanteras nu inom ramen för det, vilket kostnadsmässigt ligger i linje med tidigare nivåer. Inga synpunkter på ersättningsriktlinjerna har framkommit från bolagets aktieägare.

Helsingborg i april 2025

MilDef Group AB (publ)

Styrelsen