

STYRELSENS FÖRSLAG TILL BESLUT OM LÅNGSIKTIGT KONTANTBASERAT INCITAMENTSPROGRAM (LTIP 2026/2029)

Styrelsen för MilDef Group AB (publ) föreslår att årsstämman beslutar om inrättande av ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram för 2026 ("LTIP 2026/2029") för MilDefs koncernledning enligt följande.

Motiv för förslaget

Syftet med LTIP 2026/2029 är att stärka MilDef-koncernens förmåga att behålla och rekrytera kompetenta medarbetare, tillhandahålla konkurrenskraftig ersättning samt förena aktieägarnas och berörda medarbetares intressen. Genom ett aktiekursrelaterat kontantbaserat incitamentsprogram knyts medarbetares ersättning till bolagets resultat- och värdeutveckling och skapar därmed långsiktiga incitament för programmets deltagare. Mot denna bakgrund anser styrelsen att genomförandet av LTIP 2026/2029 kan förväntas ha en positiv effekt på koncernens långsiktiga värdetillväxt och att LTIP 2026/2029 därmed är till fördel för såväl aktieägarna som bolaget.

Deltagare i LTIP 2026/2029

LTIP 2026/2029 föreslås omfatta MilDefs koncernledning, cirka sex (6) anställda. Erbjudande om deltagande i programmet ska lämnas av MilDef omkring den 31 maj 2026. Tillkommande personer som rekryterats men ännu inte påbörjat sin anställning inom MilDef-koncernen när anmälan om att delta i programmet senast ska ske kan erbjudas deltagande villkorat av att anställningen påbörjas senast den 31 december 2026. Skälet till att eventuella framtida medlemmar av koncernledningen kan komma att erbjudas deltagande i incitamentsprogrammet vid sådan tidpunkt att tiden mellan erbjudande om deltagande och utbetalning enligt villkoren i LTIP 2026/2029 kan understiga tre år är att styrelsen bedömer det angeläget att även sådana anställda ges möjlighet att ta del i en värdetillväxt kopplad till bolagets aktie redan vid anställningens början.

Kontanterättning

Deltagarna i LTIP 2026/2029 har möjlighet att erhålla en kontanterättning ("**Kontanterättning**") cirka tre (3) år efter det att erbjudande om deltagande i LTIP 2026/2029 lämnats ("**Intjänandeperioden**"), under förutsättning att nedan angivna prestationsmål har uppfyllts. Kontanterättningen får för respektive deltagare högst uppgå till 50 procent av deltagarens totala fasta årliga kontantlön (brutto) under Intjänandeperioden.

Prestationsmål

De prestationsmål som måste uppnås eller överträffas för att utbetalning av Kontanterättningen ska ske avser (i) utvecklingen av bolagets vinst per aktie¹ ("**EPS**") under perioden 1 januari 2026 till och med den 31 december 2028 ("**Mätperioden**"), där det sista räkenskapsåret under Mätperioden jämförs med räkenskapsåret närmast före Mätperioden ("**EPS-målet**") och (ii)

¹ Justerad för effekten av jämförelsestörande poster.

bolagets poäng i EcoVadis hållbarhetsrating för räkenskapsåret 2028 jämfört med räkenskapsåret 2025 ("ESG-målet") (vardera ett "Prestationsmål" och gemensamt "Prestationsmålen"). Den relativa fördelningen mellan EPS-målet och ESG-målet avseende det maximala utfallet uppgår till 80 procent respektive 20 procent.

En förutsättning för att Kontantersättning avseende EPS-målet ska utbetalas är att bolagets EPS-utveckling har uppgått till minst trettio (30) procent under Mätperioden. Om miniminivån inte uppnås kommer ingen Kontantersättning relaterad till EPS-målet att utbetalas. För maximal utbetalning av Kontantersättning avseende EPS-målet krävs att MilDefs EPS-utveckling under Mätperioden har uppgått till sextio (60) procent. Om MilDefs EPS-utveckling är mellan minimi- och maximinivån, kommer deltagarna att erhålla en linjär Kontantersättning i proportion till EPS-utfallet.

En förutsättning för att Kontantersättning avseende ESG-målet ska utbetalas är att MilDef erhåller en högre poäng i EcoVadis hållbarhetsrating för räkenskapsåret 2028 än den poäng bolaget erhöll för räkenskapsåret 2025, vilken uppgick till 69 poäng. Om MilDefs EcoVadis-poäng för räkenskapsåret 2028 inte överstiger 2025 års poäng, utbetalas ingen Kontantersättning avseende ESG-målet. Om EcoVadis-poängen för räkenskapsåret 2028 uppgår till 70 poäng utbetalas en tredjedel (1/3) av den maximala Kontantersättningen avseende ESG-målet. Om poängen uppgår till 71 poäng utbetalas två tredjedelar (2/3) av den maximala Kontantersättningen avseende ESG-målet. Om poängen uppgår till 72 poäng eller högre utbetalas den maximala Kontantersättningen avseende ESG-målet. Om EcoVadis upphör att tillhandahålla sin hållbarhetsrating eller om MilDef av skäl utanför bolagets kontroll inte kan erhålla en rating under Mätperioden, äger styrelsen rätt att besluta om ett likvärdigt ersättningsmått eller att ESG-målet ska bortfalla.

Prestationsmålen utvärderas oberoende av varandra, vilket innebär att uppfyllandet av ett Prestationsmål berättigar till utbetalning av Kontantersättning avseende den delen oavsett utfallet för det andra Prestationsmålet.

För att utbetalning av Kontantersättningen ska ske förutsätts slutligen att den totala aktieägaravkastningen, beräknad som kursutvecklingen för MilDefs aktie på Nasdaq Stockholm inklusive återinvesterade utdelningar (Total Shareholder Return, "TSR"), överstiger utvecklingen för OMX Stockholm Mid Cap Gross Index (OMXSMCGI). Vid beräkningen av TSR ska kursutvecklingen baseras på en jämförelse av den volymviktade genomsnittliga betalkursen för bolagets aktie på Nasdaq Stockholm under en period om tio (10) handelsdagar, där startvärdet beräknas under perioden som inleds dagen efter årsstämman 2026 och slutvärdet beräknas under perioden som inleds dagen efter offentliggörande av MilDefs bokslutskommuniké för räkenskapsåret 2028.

Genom kopplingen till EPS och EcoVadis hållbarhetsrating bidrar prestationsmålen till MilDefs långsiktiga värdeskapande och hållbarhetsarbete. Styrelsen avser att presentera uppfyllandet av Prestationsmålen i årsredovisningen för räkenskapsåret 2028.

Utbetalning av Kontantersättning

Förutsatt att Prestationsmålen har uppfyllts kommer Kontantersättningen att utbetalas under juni 2029. En förutsättning för att en deltagare ska kunna erhålla Kontantersättning är att denne (i) har varit anställd inom MilDef-koncernen under hela Intjänandeperioden, och (ii) alltså är

anställd på utbetalningsdagen samt dessförinnan varken har sagt upp sig eller blivit uppsagd. Undantag från kravet på anställning kan meddelas av styrelsen i enskilda fall, inklusive men inte begränsat till deltagares invaliditet eller pensionsavgång.

Återinvestering av Kontantersättning

Genom att delta i LTIP 2026/2029 åtar sig deltagaren att återinvestera ett belopp motsvarande minst femtio (50) procent av det utbetalda nettobeloppet av Kontantersättningen genom privat förvärv av aktier i MilDef på aktiemarknaden. Förvärvet ska ske senast 60 dagar efter utbetalningsdagen, eller, om deltagaren vid sådan tidpunkt är förhindrad att förvärva aktier till följd av tillämpliga insiderregler, så snart som möjligt därefter. Aktier som förvärvats i enlighet med detta åtagande får inte avyttras, pantsättas eller på annat sätt överlåtas under en period om tolv (12) månader räknat från dagen för förvärvet. Styrelsen äger rätt att i enskilda fall medge undantag från ovanstående krav vid extraordinära omständigheter, såsom dödsfall, allvarlig sjukdom eller tvångsinlösen.

Utformning och hantering

Styrelsen ska ansvara för den närmare utformningen och hanteringen av LTIP 2026/2029, inom ramen för angivna villkor och riktlinjer. I samband därmed ska styrelsen äga rätt att göra anpassningar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförutsättningar utomlands. Styrelsen ska även äga rätt att vidta andra justeringar, innefattande bl.a. en rätt att besluta om en reducerad Kontantersättning, om det sker betydande förändringar i MilDef-koncernen eller omvärlden som enligt styrelsens bedömning skulle medföra att beslutade villkor enligt LTIP 2026/2029 inte längre är ändamålsenliga eller rimliga.

Omfattning och kostnad

Vid antagande av 100 procent uppfyllande av Prestationsmålen uppskattas den totala kostnaden för LTIP 2026/2029, inklusive sociala avgifter och administrationskostnader för programmet, till cirka tjugoen (21) miljoner kronor före skatt. Kostnaderna baseras på uppskattade lönekostnader för deltagarna i LTIP 2026/2029 under räkenskapsåren 2026–2028. På årsbasis uppskattas den totala uppskattade kostnaden för LTIP 2026/2029 uppgå till cirka 1,2 procent av MilDefs totala personalkostnader, exklusive kostnader för långsiktiga incitamentsprogram, baserad på planerad bemanning under räkenskapsåret 2026.

Kostnaderna förväntas ha en marginell inverkan på MilDef-koncernens nyckeltal.

LTIP 2026/2029 är kontantbaserat och medför ingen utspädning för bolagets aktieägare. Inga säkringsåtgärder avses vidtas avseende incitamentsprogrammets finansiella exponering.

Beredning av förslaget

LTIP 2026/2029 har initierats av MilDefs styrelse och utarbetats i samråd med externa rådgivare. LTIP 2026/2029 har beretts i styrelsens ersättningsutskott och behandlats vid styrelsemöten under våren 2026.

Tidigare incitamentsprogram i MilDef

För en beskrivning av MilDefs tidigare aktierelaterade incitamentsprogram som fortfarande är utestående hänvisas till MilDefs årsredovisning för räkenskapsåret 2025 not 20 eller till MilDefs hemsida, www.mildef.com. Utöver där beskrivet program förekommer inga andra aktierelaterade incitamentsprogram i MilDef.

Majoritetskrav

För giltigt beslut krävs att stämmans beslut biträds av aktieägare representerande mer än hälften av de vid årsstämman avgivna rösterna.

Helsingborg i april 2026
Styrelsen
MilDef Group AB (publ)