

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

Denna ersättningsrapport redogör för hur de av årsstämman 2025 fastställda riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare har tillämpats under räkenskapsåret 2025. Rapporten redogör också för detaljer kring ersättningar till bolagets verkställande direktör, vice verkställande direktör samt arvode till styrelsemedlemmar utöver styrelsearvoden beslutade av bolagsstämman. Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen (2005:551) och Svensk kod för bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ Årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 11. För mer information om ersättningsutskottets arbete under 2025, se Bolagsstyrningsrapporten i bolagets Årsredovisning och hållbarhetsrapport för 2025.

MilDefs utveckling

Bolagets utveckling och väsentliga händelser för året redogörs bland annat för i den verkställande direktörens presentation, VD har ordet, i Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2025.

Styrelsearvode och konsultarvode

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 11 i Års- och hållbarhetsrapport 2025.

MilDefs ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Målsättningen med MilDefs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare är därför att erbjuda en konkurrenskraftig och marknadsmässig totalersättning, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig och marknadsmässig totalersättning.

Totalersättningen består av följande komponenter:

- Fast kontantlön
- Kortsiktig rörlig kontantersättning
- Pensioner och andra förmåner

Kortsiktig rörlig kontantersättning ska vara kopplad till förutbestämda, väldefinierade och mätbara finansiella kriterier. Målen syftar till att främja MilDefs utveckling på både kort och lång sikt. Mätperioden för rörlig ersättning baseras som huvudregel på prestation under en period om tolv månader. Den rörliga ersättningen ska inte överstiga 50 procent av den fasta lönen och ska, i den mån tillämplig lag medger det, inte vara pensions- eller semesterlönegrundande.

Kriterierna för kortsiktig rörlig ersättning är uppdelad i två olika program som baseras på MilDefs nettoomsättning respektive rörelseresultat (EBITA). Rörlig ersättning kan även vara kopplad till individuella kriterier. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Riktlinjerna återfinns i Årsredovisning och hållbarhetsrapport 2025 i avsnittet Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Andra icke monetära förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring och sjukvårdsförsäkring. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman 202. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.mildef.com/bolagsstyrning, efter att bolagsstämman genomförts den 21 maj 2026.

Totalersättning till verkställande direktören samt vice verkställande direktören under 2025 (TSEK)

Ersättningen avser under året kostnadsförd ersättning

	Grundlön	Rörlig ersättning	Övriga skattepliktiga förmåner	Pensionskostnad	Total ersättning	Andel fast ersättning
Verkställande direktör och koncernchef, Daniel Ljunggren	2 747	-	216	796	3 759	100%
Vice verkställande direktör, Fredrik Persson	1 741	-	8	375	2 124	100%

Aktierelaterat incitamentsprogram

Incitamentsprogram 2021/2025

Vid extra bolagsstämma den 29 april 2021 beslutades att anta ett incitamentsprogram ("Incitamentsprogram 2021/2025") för koncernens anställda genom emission av teckningsoptioner med efterföljande rätt till teckning av nya aktier i MilDef. Det faktum att beslut fattades vid en bolagsstämma innebär att dessa riktlinjer inte omfattas men ska ändå ses som del i andemeningen av dem. Teckningsoptionerna har överlåtits på marknadsmässiga villkor till ett pris (premie) som fastställts utifrån ett beräknat marknadsvärde med tillämpning av den vedertagna värderingsmodellen Black & Scholes. Beräkningen är utförd av ett oberoende värderingsinstitut. För mer information hänvisar vi till www.mildef.com.

Långsiktigt incitamentsprogram 2025/2028

Vid ordinarie årsstämma 2025 fattades beslut i enlighet med styrelsens förslag om ett prestationsbaserat långsiktigt incitamentsprogram (LTIP 2025/2028) som omfattar MilDefs koncernledning om sex anställda. Deltagarna tilldelas prestationsbaserade aktierätter som kan ge rätt till aktier i bolaget. Varje aktierätt ger en aktie vid maximalt utfall i programmet. Efter intjänandeperioden kommer deltagarna att vederlagsfritt tilldelas aktier i MilDef Group AB om vissa prestationsmål är uppfyllda. En grundförutsättning för tilldelning av aktier är att deltagaren, med vissa undantag, är fortsatt anställd i MilDef-koncernen under de tre år som programmet löper på.

Därutöver krävs att MilDefs justerade EBITDA per aktie under löptiden minst uppgått till vissa nivåer samt att kursutvecklingen på MilDefs aktie på Nasdaq Stockholm varit positiv under löptiden, dvs. kursen behöver överstiga 249,81 SEK. Maximalt antal aktier som kan tilldelas deltagarna enligt LTIP 2025/2028 ska vara begränsat till högst 20 000 aktier, vilket motsvarar cirka 0,04 procent av samtliga utestående aktier i bolaget. Under året har 15 000 aktierätter tilldelats anställda.

Koncernens prestationsbaserade långsiktiga incitamentsprogram möjliggör för de anställda att erhålla aktier i företaget. Det verkliga värdet på tilldelade aktierätter redovisas som en personalkostnad med en motsvarande ökning av eget kapital. Det verkliga värdet beräknas vid tilldelningstidpunkten och fördelas över intjänandeperioden. Den kostnad som redovisas motsvarar verkligt värde av aktierätterna, med hänsyn till marknadsvillkor. Den faktiska kostnaden som redovisas under programmets löptid påverkas av i vilken utsträckning tjänstgöringsvillkor och prestationsvillkor uppfylls. Huruvida marknadsvillkor uppfylls eller inte påverkar dock inte den redovisade kostnaden. Sociala avgifter hänförliga till aktierelaterade instrument till anställda som ersättning för utförda tjänster kostnadsfördelat på de perioder under vilka tjänsterna utförs. Skuld för sociala avgifter baseras på aktiernas verkliga värde vid rapporttillfället och vid varje boksluts aktuella bedömningar om utfall av samtliga villkor i programmet.

Den totala kostnaden för aktierelaterade ersättningar under delårsperioden uppgick till 0,5 MSEK med en motsvarande ökning direkt mot eget kapital. Utöver detta har kostnader för sociala avgifter kostnadsförts om 0,2 MSEK och en motsvarande skuld för sociala avgifter uppgår till samma belopp.

Tillämpning av prestationskriterier

Verkställande direktörens prestationskriterier för 2025 är uppdelad på två olika parametrar som baseras på MilDefs nettoomsättning respektive rörelseresultat (EBITA). Prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar, trots att de uttrycks i finansiella termer. Målen för utfall i respektive parameter är knutna till internt satta ambitiösa mål och betalas ut året därpå.

Helsingborg den 15 april 2026
Styrelsen i MilDef Group AB (publ)
