

Bilaga 2

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare 2026

Styrelsen föreslår att årsstämman den 28 april 2026 fattar beslut om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, att gälla fram till årsstämman 2030 om inte omständigheter uppkommer som gör att revidering sker tidigare.

Riktlinjerna omfattar VD, personer i ledningsgruppen samt dotterbolagens respektive VD. Ersättning som ingår i riktlinjerna ska omfatta lön och andra ersättningar till ledande befattningshavare. Med ersättning jämställs överlåtelse av värdepapper liksom rätt att i framtiden förvärva värdepapper från bolaget. De ersättningar som beslutas separat av bolagsstämman omfattas inte av dessa riktlinjer.

Riktlinjernas bidrag till affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Affärsstrategin för bolaget är att vara den ledande badrumsinredaren på utvalda marknader. Bolaget ska ha en lönsam tillväxt genom ett långsiktigt lönsamhetsmål om 15 procent EBITA-marginal. Koncernen ska genom effektiv bolagsstyrning driva självständiga, starka dotterbolag samt kontinuerligt utvärdera förvärv av kompletterande verksamheter. Koncernen ska vara den mest hållbara badrumsinredningskoncernen på de marknader där man verkar.

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare är för bolagets och aktieägarnas bästa utifrån ett lönsamhetsperspektiv då det bidrar till att motivera och behålla talangfulla och engagerade ledande befattningshavare.

Ersättningspaketet ska motivera ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell och hållbar utveckling.

Till grund för bedömningen skall ligga uppdragets art, omfattning och ansvar samt kompetens och arbetsresultat. Resultaten skall avse såväl berörda personers resultat som företagets övergripande resultat och framtidsutsikter.

Olika former av ersättning

Den ersättning som erbjuds ska vara marknadsmässig och består av fast lön, rörlig kontantersättning, avgångsvederlag, pensionsförmåner samt övriga förmåner.

Fast grundlön

Ledande befattningshavare ska ha en fast kontant grundlön som är marknadsmässig utifrån varje positions betydelse för bolaget som helhet.

Rörlig ersättning**Årlig rörlig ersättning (STI)**

Utbetalning av årlig rörlig ersättning kräver uppfyllelse av mål på Ebita-resultat, Ebita-marginal, omsättning, CO2 utsläpp, Kassaflöde, bruttovinst eller EPS (*Earnings per Share*), och ska kunna mätas under en period om ett år. Taket för den årliga rörliga kontantersättningen för VD liksom övriga ledande befattningshavare är att den högst får uppgå till 50 procent av den sammanlagda fasta årliga grundlönen, inklusive semesterersättning och pensionskostnader.

Långsiktig rörlig ersättning (LTI)

Utöver en årlig rörlig ersättning kan en långsiktig rörlig ersättning utgå. Utbetalning av långsiktig rörlig ersättning kräver uppfyllelse av uppställt EPS-mål för det tredje verksamhetsåret från utfästelsen, dvs. för utfästelse som görs 2026, uppställs EPS-mål för verksamhetsåret 2027, osv. Taket för den långsiktiga rörliga ersättningen för VD liksom övriga ledande befattningshavare är att den, inklusive semesterersättning och pensionskostnader högst får uppgå till 75 procent av den genomsnittliga fasta årliga grundlönen de tre år som prestationsmålet mäts. Utbetalning av långsiktig rörlig ersättning ska vara villkorad av fortsatt anställning vid utbetalning samt åtagande från befattningshavaren att återinvestera erhållen nettoersättning i Svedbergs-aktier, som ska behållas under minst tre år efter förvärvet alternativt fram till anställningens upphörande.

Pensionsförmån

Pensionen skall vara premiebaserad och följa ITP-planen alternativt uppgå till maximalt 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. Bolaget följer gällande praxis i respektive land.

Övriga förmåner

Ledande befattningshavare har även övriga förmåner såsom exempelvis friskvård och bilförmån.

Upphörande av anställning

Uppsägningstiden får vara högst 12 månader vid uppsägning från bolaget sida. Vi eventuell uppsägning av VD får avgångsvederlaget maximal uppgå till 12 månadslöner. Vi eventuell uppsägning av ledande befattningshavare utgår maximalt 12 månadslöner. Vid egen uppsägning är uppsägningstiden för VD 6 månader.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Lön och anställningsvillkor för bolagets anställda har beaktats vid beredning av dessa ersättningsriktlinjer genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning 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. I den ersättningsrapport som tas fram avseende utbetald och inestående ersättning som omfattas av riktlinjerna kommer utvecklingen av avståndet mellan bolagsledningens ersättning och övriga anställdas ersättning att redovisas.

Beslutsprocess för fastställande, översyn och genomförande av riktlinjer

Styrelsen ska inrätta ett ersättningsutskott med huvudsakliga uppgifter att bereda styrelsens beslut

i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen. De ska även följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som bolagsstämman enligt lag ska besluta om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år och lägga fram förslaget till bolagsstämman för beslut. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte, i den mån de berörs av frågorna, den verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen.

Konsultarvode till styrelseledamöter

Arvodering, utöver ordinarie styrelsearvode, för konsulttjänster för bolagets stämموvalda styrelseledamöter är inte tillåtet utan särskilt beslut i styrelsen. Sådan ersättning ska vara marknadsmässig.

Frångående av riktlinjer för ersättning

Styrelsen får frånga dessa riktlinjer i enskilda fall där det finns särskilda skäl för det och ett avsteg bedöms nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Sådant beslut fattas av styrelsen, varvid ska anges i vilket avseende och av vilka skäl som styrelsen beslutar om att frånga dessa riktlinjer.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

Vid den översyn av riktlinjerna som har gjorts 2026, har möjlighet till långsiktig rörlig ersättning införts samt vissa redaktionella justeringar gjorts. Några särskilda aktieägarsynpunkter att beakta har inte förelegat.
