

## STYRELSENS FULLSTÄNDIGA FÖRSLAG TILL BESLUT TILL ÅRSSTÄMMAN I ACTIC GROUP AB DEN 12 MAJ 2026

Aktieägarna i Actic Group AB, org.nr 556895-3409 ("**Bolaget**" eller "**Actic**") har den 14 april 2026 kallats till årsstämma i Bolaget tisdagen den 12 maj 2026. De huvudsakliga förslagens fullständiga innehåll framgår enligt nedan.

### **Punkt 7 (b) – Resultatdisposition**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att ingen utdelning lämnas för räkenskapsåret 2025 och att disponera Bolagets resultat enligt styrelsens förslag i årsredovisningen.

### **Punkt 13 – Beslut godkännande av ersättningsrapport**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att godkänna styrelsens rapport över ersättningar i enlighet med 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen (2005:551) för räkenskapsåret 2025.

Mer information och ersättningsrapporten i dess helhet kommer finnas tillgänglig på Bolagets webbplats, [www.acticgroup.se/bolagsstyrning](http://www.acticgroup.se/bolagsstyrning).

### **Punkt 14 – Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla tills vidare, dock längst till årsstämman 2029. Det har inte skett några betydande förändringar i de nu nedan föreslagna riktlinjerna, i förhållande till de ersättningsriktlinjer som antogs av årsstämman 2020.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, såsom t.ex. arvode till styrelseledamöter eller aktiebaserade incitamentsprogram. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter årsstämmans beslut och för ändringar i befintliga avtal efter denna tidpunkt.

#### *Riktlinjernas främjande av Actics affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Riktlinjernas syfte är att tillhandahålla en struktur som anpassar ersättningen till Actics strategi, långsiktiga mål och hållbarhet. Actics avsikt är att ersättningen till koncernledningen i framtiden också ska vara kopplad till uppfyllandet av uppsatta hållbarhetsmål. Actics värdeskapande strategi består av tre (3) centrala delar:

- 1) Fokus på lönsamhetstillväxt genom en klusterstrategi och produktutveckling;
- 2) Effektivisering i arbetsprocesser; och
- 3) Långsiktigt värdeskapande genom kontinuerligt hållbarhetsarbete, där vår vision är "Ett friskare samhälle genom träning".

Bolagets strategi förutsätter att Actic kan fortsätta attrahera, motivera och kvarhålla nyckelmedarbetare inom koncernen. Riktlinjerna måste därför möjliggöra ändamålsenlig och konkurrenskraftig ersättning till Actics koncernledning.

#### *Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna*

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott bestående av två (2) av styrelsens bolagsstämmovalda ledamöter. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning för koncernledningen. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när behov av väsentliga ändringar av dessa uppkommer eller åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämman. Dessa riktlinjer ska gälla från bolagsstämmans godkännande till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman (och som längst fyra (4) år). Ersättningsutskottet kan söka godkännande för nya riktlinjer vid en tidigare tidpunkt om omständigheter uppstår som påverkar riktlinjernas syfte.

Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till koncernledningen, tillämpningen av riktlinjerna för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Actic. Ersättningsutskottet består idag av två (2) ledamöter, Fredrik Söderberg (ordförande i ersättningsutskottet) och Johan Ahldin.

### *Beaktande av lön och anställningsvillkor för anställda*

Vid ersättningsutskottets beredning av styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för koncernledningen har uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid beaktats som en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid framtagandet och utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer med dessa. Utvecklingen av avståndet mellan ersättningen till koncernledningen och ersättningen till övriga anställda kommer att redovisas i den årliga ersättningsrapporten.

### *Former för ersättning*

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter:

- Fast kontantlön;
- Rörlig kontantersättning;
- Pensionsförmåner; och
- Andra förmåner.

Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av riktlinjerna för ersättning till koncernledningen – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

### *Rörlig kontantersättning*

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om minst tolv (12) månader. Den rörliga kontantersättningen för koncernledningen får uppgå till högst femtio (50) procent av den fasta årliga kontantlönen.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. Kriterierna kan variera från år till år för att återspegla affärsprioriteringar och inkluderar vanligtvis en balans mellan koncernens finansiella prestation (till exempel lönsamhets- och kassaflödesintäkter) och icke-finansiella prestationer (till exempel viktiga operativa, strategiska, eller andra hållbarhetsrelaterade åtgärder). Genom att på detta sätt tillämpa förutbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella prestationskriterier som återspeglar Actics affärsprioriteringar, bedömer Actic att möjligheten att attrahera, motivera och kvarhålla nyckelmedarbetare ökar, vilket bidrar till Actics affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska en bedömning göras av i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för sådan bedömning såvitt avser rörlig kontantersättning till koncernledningen.

Innan utbetalning av rörlig kontantersättningen sker, ska styrelsen pröva om eventuellt utfall är rimligt. Denna prövning görs i förhållande till Actics resultat och finansiella ställning. Actic ska ha rätt att återkräva sådan rörlig lön som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga.

### *Pensionsförmåner*

Verkställande direktören och medlemmar i koncernledningen som är anställda i Sverige har rätt till pensioner enligt ITP-systemet eller motsvarande. I tillägg till ITP-planen har medlemmar i koncernledningen i Sverige möjlighet att, efter beslut av styrelsen, erhålla utökad premiebaserad pensionsrätt. Den nuvarande verkställande direktören har en pensionsförmån som följer ITP-planen.

### *Andra förmåner*

Andra förmåner får innefatta bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. För koncernledningen ska pensions- och andra förmåner inte överstiga fyrtio (40) procent av den fasta kontantlönen, varav andra förmåner ska utgöra en mindre del. Medlemmar i koncernledningen är vidare berättigade att erhålla förmåner som kan erbjudas andra anställda vid varje given tidpunkt.

Ytterligare förmåner och tillägg kan erbjudas under vissa omständigheter, exempelvis vid omlokalisering eller vid internationella uppdrag, då förmåner och ersättning bestäms i enlighet med lokal praxis.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande regler eller lokal praxis, varvid riktlinjernas övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

#### *Upphörande av anställning*

Vid uppsägning från Actics sida får uppsägningstiden vara högst tolv (12) månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett (1) år för medlemmar i koncernledningen. Avgångsvederlaget avräknas i sin helhet mot ny inkomst under uppsägningstiden, oavsett om inkomst erhålls genom kontantlön eller annat arvode. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex (6) månader, utan rätt till avgångsvederlag. Medlem i koncernledningen kan ha rätt till eventuell intjänad rörlig kontant ersättning, dock ej för en längre period än anställningen varar.

#### *Frångående av riktlinjerna*

Styrelsen får besluta att 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 Actics långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

#### ***Punkt 15 – Beslut om bemyndigande för styrelsen att fatta beslut om emission av aktier, teckningsoptioner och/eller konvertibler***

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om bemyndigande för Bolagets styrelse att, vid ett eller flera tillfällen och med eller utan avvikelser från aktieägarnas företrädesrätt, besluta om ökning av Bolagets aktiekapital genom nyemission av aktier, konvertibler och/eller teckningsoptioner. Betalning ska kunna ske kontant, genom apport, genom kvittning eller i övrigt med villkor. Bolagets aktiekapital och antal aktier får med stöd av bemyndigandet högst ökas med ett belopp respektive antal motsvarande en maximal utspädning om tio (10) procent av aktiekapitalet i Bolaget. Syftet med bemyndigandet och skälen till eventuell avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt är att emissioner ska kunna ske för att tillgodose Bolagets kapitalbehov och säkra Bolagets fortsatta verksamhet och utveckling. Vid avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt ska emission ske på marknadsmässiga villkor, dock med möjlighet till att lämna marknadsmässig emissionsrabatt. Bemyndigandet ska gälla för tiden intill nästa årsstämma i Bolaget.

Styrelsen eller den styrelsen utser bemyndigas att vidta de smärre justeringar som krävs för beslutets registrering vid Bolagsverket och Euroclear Sweden AB.

Beslutet förutsätter biträde av aktieägare med minst två tredjedelar (2/3) såväl av de avgivna rösterna som de aktier som är företrädda vid stämman.