

FÖRSLAG TILL BESLUT OM LÅNGSIKTIGT INCITAMENTSPROGRAM 2026 (LTIP 2026)

Styrelsen föreslår att stämman (a) beslutar om följande långsiktiga incitamentsprogram för anställda och styrelseledamöter i Flat Capital AB (publ) ("**Bolaget**"), för perioden från årsstämman 2026 till de nedan angivna intjänande- och leveransdagarna ("**LTIP 2026**"). Parallellt med styrelsens förslag till LTIP 2026 för anställda föreslår majoritetsaktieägaren och styrelseordföranden Sebastian Siemiatkowski att stämman (b) beslutar att alla styrelseledamöter i Bolaget, förutom honom själv, ska ha rätt att delta i LTIP 2026 avseende den tidsbaserade RSU-komponenten, men inte den prestationsbaserade PSU-komponenten, på de villkor som anges nedan. Förslaget avseende (a) LTIP 2026 och (b) styrelsens deltagande däri kommer att behandlas som separata beslutspunkter.

SYFTET MED LTIP 2026

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och förverkligandet av Bolagets långsiktiga intressen kräver att Bolaget kan attrahera, motivera och behålla de mest kvalificerade medarbetarna. För dessa ändamål är det viktigt att Bolaget erbjuder sina anställda konkurrenskraftig ersättning.

LTIP 2026 består av två komponenter för deltagande ledningspersoner:

- (i) Ca 30 procent tidsbaserade aktieenheter ("**RSU**") och
- (ii) Ca 70 procent prestationsbaserade aktieenheter ("**PSU**").

Styrelsen betraktar RSU-komponenten som en del av deltagarnas fasta ersättningspaket. Eftersom deltagarna i LTIP 2026 erhåller ersättning i form av aktier i Bolaget minskar den totala kontantkomponenten i Bolagets ersättningspaket, vilket är att föredra. Styrelsen anser att PSU-komponenten kommer att vara fördelaktig för Bolagets förmåga att nå sina affärsmål och bidra till Bolagets förmåga att behålla och rekrytera medarbetare. LTIP 2026 syftar vidare till att förena deltagarnas intressen i Bolaget med aktieägarnas intressen och maximera medarbetarnas långsiktiga engagemang i Bolaget.

Om styrelsen utnyttjar det föreslagna bemyndigandet att ingå ett swapavtal för att säkra kostnader för sociala avgifter förenade med LTIP 2026 kommer programmet vara kassaflödesneutralt, och Bolagets likviditet skulle endast påverkas av administrativa kostnader i samband med LTIP 2026.

DEL I – TIDSBASERADE AKTIEENHETER

Tilldelning

Inom LTIP 2026 kan varje deltagare tilldelas upp till följande antal RSU:er:

Förslag	Grupp	Kategori	Antal deltagare	Maximalt antal RSU:er per deltagare	Totalt antal RSU:er per grupp
(a)	Grupp 1	Verkställande direktör	1	425 000	425 000
	Grupp 2	Finanschef	1	255 000	255 000
(b)	Grupp 3	Arbetande styrelseledamot (Amaury de Poret)	1	114 000	114 000
	Grupp 4	Övriga styrelseledamöter (förutom Sebastian Siemiatkowski)	3	57 000	171 000

Syfte och utformning

RSU:er är aktieenheter som över tid konverteras till B-aktier. RSU:er kräver ingen initial betalning från deltagarna och är likviditetsneutrala för Bolaget, förutsatt att de föreslagna säkringsåtgärderna implementeras. Ytterligare fördelar med RSU:er är att de alltid har ett värde, är enkla att administrera och kommunicera, samt har en stark kvarhållande effekt med ett förutsägbart värde och låg risk. Syftet med RSU-komponenten är långsiktig kvarhållning och intressegemenskap. Det maximala antalet RSU:er som kan tilldelas under LTIP 2026 uppgår till 965 000.

Intjäning

RSU:er ska intjänas linjärt över tre år, med årlig intjäning.

DEL II – PRESTATIONSBASERADE AKTIEENHETER (PSU-KOMPONENT)

Tilldelning

Inom LTIP 2026 kan varje deltagare tilldelas upp till följande antal PSU:er:

<i>Förslag</i>	<i>Grupp</i>	<i>Kategori</i>	<i>Antal deltagare</i>	<i>Maximalt antal PSU:er per deltagare</i>	<i>Totalt antal PSU:er per grupp</i>
(a)	Grupp 1	Verkställande direktör	1	1 350 000	1 350 000
	Grupp 2	Finanschef	1	810 000	810 000

Syfte och utformning

PSU-komponenten är utformad för att belöna deltagarna för uppnåendet av specifika prestationsmål under en treårig mätperiod, varigenom deltagarnas ersättning kopplas till skapat aktieägarvärde och Bolagets strategiska mål.

Tilldelning och mätperiod

PSU-komponenten har ett basvärde med ett utbetalningsintervall om 0–100 procent, där aktieenheter endast intjänas om prestationsmålen uppnås. Mätperioden börjar på dagen för Bolagets årsstämma 2026 och löper ut dagen efter offentliggörandet av Bolagets kvartalsrapport för fjärde kvartalet 2028, dock tidigast 19 mars 2029 och senast 30 juni 2029. Tilldelning under PSU-komponenten består av B-aktier. Det maximala totala antalet PSU:er som kan tilldelas uppgår till 2 160 000.

Resultatmått

PSU-prestationen ska baseras på:

- (i) 50 procent – Total 3-årig NAV-tillväxt per aktie inkl. Klarna
- (ii) 50 procent – Total 3-årig NAV-tillväxt per aktie exkl. Klarna

Antalet aktier som kan tilldelas under PSU-komponenten ska fastställas utifrån uppnådda prestationsmål enligt följande skala:

<i>Årlig NAV-tillväxt per aktie</i>	<i>Total 3-årig NAV-tillväxt per aktie</i>	<i>Tilldelningsnivå</i>
Under 10 procent	-	0 procent
10 procent	~ 33 procent	Entry 33 procent
20 procent	~ 73 procent	Mid 67 procent
30 procent	~ 120 procent	Max 100 procent
Över 30 procent	-	100 procent

Linjär tilldelning ska tillämpas mellan Entry-, Mid- och Max-nivåerna som anges ovan.

Uppfyllandet av prestationsmålen beräknas som (i) den totala ökningen av substansvärdet per aktie under den treåriga mätperioden inklusive Klarna, och (ii) den totala ökningen av substansvärdet per aktie under den treåriga mätperioden exklusive Klarna. Startvärdet ska vara substansvärdet per aktie per dagen för årsstämman 2026, beräknat som det senaste rapporterade substansvärdet per den 31 december 2025, justerat för Klarnas aktiekurs per dagen för årsstämman 2026. Per dagen för kallelsen uppgår substansvärdet per aktie till 8,77 kronor inklusive Klarna och 0,74 kronor exklusive Klarna, beräknat på samma sätt som anges ovan.

Intjäning

PSU:er ska intjänas i sin helhet över tre år, utan årlig intjäning.

DEL III – GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

Rätt att delta

De anställda och styrelseledamöter som anges i tabellerna under del I och del II ovan är berättigade att delta i LTIP 2026.

Villkor för deltagande och tilldelning

Tilldelning är villkorad av att deltagarens anställning i Bolaget inte har upphört. För RSU-komponenten måste deltagaren behålla sin anställning eller uppdrag i Bolaget fram till respektive intjänandedatum. För PSU-komponenten måste deltagaren vara anställd i Bolaget fram till offentliggörandet av Bolagets delårsrapport för första kvartalet 2029, eller om ingen sådan rapport publiceras, den 1 juni 2029.

Styrelsen ska fastställa ett lämpligt datum för tilldelning av aktier under RSU:erna och PSU:erna i samband med varje intjäningsdatum, med hänsyn till praktiska överväganden rörande tillämplig värdepapperslagstiftning och den tid som krävs för att implementera nödvändiga säkringsåtgärder.

Implementering och leveransmekanism

Styrelsen föreslår att programmet ska säkras genom en emission av teckningsoptioner som var och en ger rätt att teckna en B-aktie i Bolaget till en teckningskurs motsvarande aktiens kvotvärde, dvs. 0,05 kronor, (nedan kallade ”**Kvotvärdesoptioner**”) som dels kan överlåtas till deltagarna i LTIP 2026 och dels överlåtas till tredje part i ett upplägg som säkrar vissa kostnader som LTIP 2026 medför för Bolaget.

Form för tilldelning

Aktier ska tilldelas deltagarna genom överlåtelse av Kvotvärdesoptioner. Tilldelningen ska ske utan ersättning, men deltagarna är skyldiga att betala respektive akties kvotvärde (0,05 kronor) vid utnyttjandet av tilldelade Kvotvärdesoptioner för teckning av B-aktier. För RSU-komponenten ska teckning av B-aktier baserat på Kvotvärdesoptionerna ske vid varje årlig intjänandedag. För PSU-komponenten ska teckning av B-aktier ske efter fastställandet av prestationsutfallet efter utgången av den treåriga mätperioden.

Kostnadssäkring

För att säkra kostnaderna för de sociala avgifter som Bolaget ska betala efter tilldelning av aktier till deltagarna i LTIP 2026 ska styrelsen ha rätt att ingå ett så kallat aktie-/cashswapavtal med en tredje part, till exempel ett finansiellt institut, på sedvanliga villkor. Om styrelsen utnyttjar denna rätt kommer swapavtalet att finansieras genom att styrelsen har rätt att överföra upp till 981 875 Kvotvärdesoptioner till motparten i swapavtalet.

Maximal storlek och utspädning

Det maximala antalet B-aktier som kan emitteras inom ramen för LTIP 2026, inklusive de föreslagna säkringsåtgärderna, uppgår till 4 106 875, motsvarande en maximal utspädning om cirka 0,82 procent av utestående aktier, varav 0,57 procent är hänförligt till LTIP 2026 och 0,06 procent är hänförligt till styrelseledamöters deltagande. Resterande 0,19 procent är hänförligt till säkringsåtgärderna. Sammantaget motsvarar förslaget en utspädning om 0,23 procent av utestående röster i Bolaget.

Enligt de särskilda villkor som antagits av styrelsen kan antalet aktier som omfattas av LTIP 2026 komma att omräknas på grund av fondemission, omvänd aktiesplit eller aktiesplit, företrädesemission eller liknande åtgärder som genomförs av Bolaget, med beaktande av praxis för motsvarande incitamentsprogram. Omräkning kan också göras för att ta hänsyn till extraordinära utdelningar.

Kostnader för LTIP 2026

Om styrelsen utnyttjar bemyndigandet att ingå ett swapavtal för att säkra kostnaderna förenade med LTIP 2026 kommer programmet vara kassaflödesneutralt och Bolagets likviditet kommer endast påverkas av administrativa kostnader i samband med LTIP 2026.

LTIP 2026 beräknas omfatta högst 2 840 000 aktier, exklusive de som emitteras för kostnadssäkring, vilket motsvarar en maximal utspädning om cirka 0,57 procent av utestående aktier och 0,16 procent av utestående röster i Bolaget.

I redovisningssyfte kostnadsförs värdet av tilldelningen till deltagarna som personalkostnader i resultaträkningen i enlighet med IFRS 2 – Aktierelaterade ersättningar. Dessa kostnader kommer fastställas vid dagen för tilldelning och beräknas uppgå till 4,9 miljoner kronor per år efter en genomsnittlig årlig ökning av substansvärdet under mätperioden om 10 procent ("**Scenario 1**"), till 7,5 miljoner kronor efter en genomsnittlig årlig ökning av substansvärdet under mätperioden om 20 procent ("**Scenario 2**") och till 10,0 miljoner kronor efter en genomsnittlig årlig ökning av substansvärdet under mätperioden om 30 procent ("**Scenario 3**"). Dessa uppskattningar baseras på en aktiekurs om 10,56 kronor, vilket motsvarar aktiens stängningskurs per dagen före offentliggörandet av kallelsen till stämman.

Kostnaden för sociala avgifter är 31,42 procent av utbetald ersättning baserat på aktiernas vid var tid gällande verkliga värde. Styrelsen bemyndigas att säkra kostnaderna för sociala avgifter genom att ingå ett swapavtal med en tredje part.

Sociala avgifter kommer redovisas i resultaträkningen enligt UFR 7 under intjänandeperioden. Beloppen för dessa kostnader kommer att beräknas utifrån aktiekursens utveckling och resultatet av de kvalificerande villkoren under intjänandeperioden. Under samma villkor som anges ovan och en aktiekursökning som följer substansvärdesökningen beräknas de årliga sociala avgifterna uppgå till 2,0 miljoner kronor under Scenario 1, till 3,8 miljoner kronor under Scenario 2 och till 6,5 miljoner kronor under Scenario 3.

Styrelsen bedömer att de positiva effekterna som uppnås genom LTIP 2026 mer än väl uppväger kostnaderna för LTIP 2026.

Kostnader för styrelseledamöters deltagande i LTIP 2026

Styrelsens deltagande i LTIP 2026 beräknas omfatta ytterligare högst 285 000 aktier, exklusive de som emitteras för kostnadssäkring, vilket motsvarar en maximal utspädning om cirka 0,06 procent av utestående aktier och 0,02 procent av utestående röster i Bolaget.

Kostnaderna för styrelseledamöters deltagande i LTIP 2026 ska redovisas på samma sätt som anges ovan. Personalkostnaderna för styrelseledamöters deltagande beräknas årligen uppgå till 1,0 miljon kronor under Scenario 1, 1,0 miljon kronor under Scenario 2 och 1,0 miljon kronor under Scenario 3. De årliga sociala avgifterna beräknas uppgå till 0,4 miljoner kronor under Scenario 1, 0,5 miljoner kronor under Scenario 2 och 0,5 miljoner kronor under Scenario 3.

Utformning och administration

Styrelsen ansvarar för att, i samråd med Advokatfirman Lindahl, utforma de detaljerade villkoren för LTIP 2026 och styrelsen ansvarar för att administrera programmet, inklusive att fastställa de detaljerade villkor som ska gälla mellan Bolaget och deltagarna i programmet, inom ramen för de villkor och riktlinjer som anges här.

Styrelsen ska även ha rätt att minska den slutliga tilldelningen av aktier eller att helt eller delvis avsluta LTIP 2026 i förtid utan ersättning till deltagarna om styrelsens bedömning av Bolagets ställning eller programmets effekter väsentligt förändras, till exempel efter betydande förändringar i Bolaget eller på marknaden. Styrelsen ska också ha rätt att göra justeringar i programmet för att säkerställa efterlevnad av särskilda regler eller marknadsförhållanden.

I samband med detta ska styrelsen ha rätt att fastställa andra villkor för programmet avseende bland annat intjänandeperiod och tilldelning vid avslutande av uppdrag under intjänandeperioden under särskilda omständigheter. Styrelsen ska också ha rätt att göra justeringar för att uppfylla särskilda regler eller marknadsförhållanden.

Motivering av intjänandeperiod

Aktiemarknadens självregleringskommittés (ASK) *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* rekommenderar att det motiveras särskilt om intjänandeperioden i ett aktiebaserat incitamentsprogram understiger tre år. RSU-komponenten ger årlig intjäning under en treårsperiod, vilket är i linje med internationell marknadspraxis.

Styrelsen har noggrant utvärderat olika alternativ för utformningen av Bolagets ersättningssystem. Mot bakgrund av Bolagets kassaflöde, finansiella ställning, kapitalstruktur och betydande behov av att erbjuda ett litet antal högt kvalificerade medarbetare konkurrenskraftig ersättning, anser styrelsen att LTIP 2026 är en lämplig del av Bolagets ersättningssystem. Eftersom RSU-komponenten i allt väsentligt motsvarar fast ersättning, anser styrelsen inte att samma överväganden gör sig gällande som de som har motiverat den relevanta treårsregeln för prestationsbaserad rörlig ersättning. Vidare anser styrelsen att LTIP 2026 i sin helhet uppnår en lämplig balans mellan ersättning och kvarhållning, sedan majoriteten av programmet utgörs av PSU:er som är föremål för en treårig intjänandeperiod. Avseende styrelseledamöters deltagande i LTIP 2026 tar majoritetsaktieägarens förslag hänsyn till att årlig intjäning är lämplig eftersom styrelseledamöterna utses för en mandatperiod om ett år åt gången.

Styrelsen har också noggrant övervägt huruvida hela eller delar av tilldelningen i LTIP 2026 bör vara villkorad av att vissa prestationsmål uppnås. Mot bakgrund av det ovanstående och med beaktande av Bolagets verksamhet och styrning har styrelsen kommit fram till att Bolaget för närvarande inte skulle gynnas av att uppställa sådana prestationsmål i förhållande till RSU-komponenten. Styrelsen anser att den föreslagna utformningen av LTIP 2026 optimerar förutsättningarna för långsiktigt värdeskapande i Bolaget.

Majoritetskrav, m.m.

Ett beslut i enlighet med detta förslag är endast giltigt om det biträds av aktieägare som representerar minst nio tiondelar av både de avgivna rösterna och de aktier som är representerade vid stämman. Beslutet är därtill villkorat av att stämman beslutar om emission av teckningsoptioner i enlighet med styrelsens förslag under punkt 16 på dagordningen.

Stockholm i februari 2026
Flat Capital AB (publ)
Styrelsen