

Remuneration report 2025

Introduction

This report describes how the guidelines for executive remuneration of Bong AB, adopted by the annual general meeting 2024, were implemented in 2025. The report also provides information on remuneration to the CEO and a summary of the company's outstanding share-related and share price-related incentive plans. The report has been prepared in accordance with the Swedish Companies Act and the Remuneration Rules issued by the Swedish Corporate Governance Board.

Further information on executive remuneration is available in note 5 (Employees and wages, salaries and other remuneration) on pages 58-59 in the annual report 2025. Information on the work of the remuneration committee in 2025 is set out in the corporate governance report available on page 11 in the annual report 2025.

Remuneration of the board of directors is not covered by this report. Such remuneration is resolved annually by the annual general meeting and disclosed in note 5 on page 59 in the annual report 2025.

Key developments 2025

The CEO summarizes the company's overall performance in his statement on page 3 in the annual report 2025.

The company's remuneration guidelines: scope, purpose and deviations

A prerequisite for the successful implementation of the company's business strategy and safeguarding of its long-term interests, including its sustainability, is that the company can recruit and retain qualified personnel. To this end, the company must offer competitive remuneration. The company's remuneration guidelines enable the company to offer executives a competitive total remuneration. Under the remuneration guidelines, executive remuneration shall be on market terms and may consist of the following components: fixed cash salary, variable cash remuneration, pension benefits and other benefits. The variable cash remuneration shall be linked to financial or non-financial criteria. They may be individualized, quantitative or qualitative objectives. The criteria shall be designed to contribute to the company's business strategy and long-term interests, including its sustainability, by for example being clearly linked to the business strategy or promote the executive's long-term development.

The guidelines are found on page 16 in the annual report 2025. During 2025, the company has complied with the applicable remuneration guidelines adopted by the general meeting. No deviations from the guidelines have been decided and no derogations from the procedure for implementation of the guidelines have been made. The auditor's report regarding the company's compliance with the guidelines is available on <https://www.bong.com/en/about-bong/corporate-governance/general-meeting>. No remuneration has been reclaimed.

Table 1 – Total CEO remuneration in 2025 (kSEK)*

Name of director (position)	Fixed remuneration		Variable remuneration One-year variable	Total remuneration	Proportion of fixed and variable remuneration
	Base salary	Other benefits*			
Kai Steigleder (CEO)	3,762	64	553	4,379	87/13

* Company car

Application of performance criteria

The performance measures for the CEO's variable remuneration have been selected to deliver the company's strategy and to encourage behaviour which is in the long-term interest of the company. In the selection of performance measures, the strategic objectives and short-term and long-term business priorities for 2025 have been taken into account. The CEO has a discretionary bonus based on a number of internal criteria. Final bonus amount is decided by the remuneration committee.

Table 2 – Change of remuneration and company performance over the last five reported financial years (RFY) (kSEK)

	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	RFY 2025
CEO remuneration	-438 (-14,3%)	+1,158 (+44,0%)	+494 (+13,0%)	+251 (+5,9%)	-156 (-3,4%)	4,379
Group operating profit	+64,882 (342,3%)	+52,362 (114,0%)	-54,727 (-55,7%)	-0,166 (-0,3%)	-27,541 (-63,5%)	15,855
Average remuneration on a full time equivalent basis of employees* of the parent company	0 (+0,0%)	0 (+0,0%)	0 (+0,0%)	0 (+0,0%)	0 (+0,0%)	0

* Excluding members of the group executive management, and there are currently no employees in the parent company.

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Bong AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade Incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda samt löner och ersättningar) på sidorna 58-59 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 11 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 på sidan 59 i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 3 i årsredovisningen 2025.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidan 8 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.bong.com/sv/om-bong/bolagsstyrning/bolagsstamma>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2025 (kSEK)*

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning Ettårig	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner*			
Kai Steigleder (VD)	3 762	64	553	4 379	87/13

* Bilförmån

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025 beaktats. VD har en diskretionär bonus baserad på ett antal interna kriterier. Slutlig bonus beslutas av ersättningskommittén.

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	RFY 2025
Ersättning till verkställande direktören	-438 (-14,3%)	+1 158 (+44,0%)	+494 (+13,0%)	+251 (+5,9%)	-156 (-3,4%)	4 379
Koncernens rörelseresultat	+64 882 (342,3%)	+52 362 (114,0%)	-54 727 (-55,7%)	- 0,166 (-,3%)	-27 541 (63,5%)	15 855
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0

* Exklusive medlemmar i koncernledningen, samt att där för närvarande inte finns några anställda i moderbolaget.