

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 12)

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättning och andra anställningsvillkor för den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i Bolaget. För närvarande finns det elva (11) ledande befattningshavare i Bolaget, inklusive den verkställande direktören.

Riktlinjerna ska tillämpas på anställningsavtal ingångna efter stämman och för ändringar i anställningsavtal gjorda därefter.

Styrelsen äger rätt att avvika från nedanstående riktlinjer till ledande befattningshavare om det finns särskilda skäl.

Ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska spegla Bolagets behov av att rekrytera och motivera kvalificerade medarbetare genom ersättningspaket som upplevs som rättvisa och på en konkurrenskraftig nivå.

Ersättningen ska bestå av följande komponenter:

- fast grundlön;
- kortsiktig rörlig ersättning;
- långsiktig rörlig ersättning;
- pensionsförmåner; och
- övriga förmåner och avgångsvederlag.

Den fasta lönen ska återspegla befattning, kvalifikationer, erfarenhet och individuell prestation. Den ska vara marknadsmässig.

Rörlig lön ska mätas mot fördefinierade finansiella prestationsmål. Icke-finansiella mål kan också användas för att stärka fokus på att uppnå koncernens strategiska planer. Målen ska vara specifika, tydliga, mätbara och tidsbundna och ska fastställas av styrelsen.

Långsiktig rörlig ersättning kan innefatta aktierelaterade incitamentsprogram, se nedan.

Pensionsförmåner för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska återspegla vanliga marknadsmässiga villkor, jämfört med vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare i andra företag och ska i normalfallet grundas på avgiftsbestämda pensionsplaner.

Övriga förmåner ska i första hand bestå av sjukförsäkring och friskvård. Övriga förmåner kan också innehålla allmänt accepterade ersättningar i samband med anställning eller flytt utomlands av en ledande befattningshavare.

Varje år kommer styrelsen att utvärdera huruvida ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram ska föreslås bolagsstämman. Syftet med att erbjuda ett aktierelaterat incitamentsprogram är att

säkerställa att ledande befattningshavares intressen överensstämmer med Bolagets aktieägares. Individuellt, långsiktigt ägande bland nyckelpersoner kan förväntas stimulera till ett ökat intresse för verksamheten och dess lönsamhet, öka motivationen och samhörighetskänslan med Bolaget.

Mellan Bolaget och ledande befattningshavare ska gälla en ömsesidig uppsägningstid om tre–sex månader.

Stockholm i april 2018

Nepa AB (publ)

Styrelsen