

## Styrelsens förslag avseende ersättningspolicy för ledningsgruppen

### 1 Allmän Information

Detta förslag har förberetts av styrelsen ("Styrelsen") i Axactor AB (publ) ("Bolaget") för genomgång vid årsstämman den 31 maj 2017. Förslaget har upprättats i enlighet med den norska aktiebolagslagen paragraf 6-16 och den norska rekommendationen för bolagsstyrning.

Styrelsen har utsett en ersättningskommitté bestående av ordföranden i Styrelsen samt ytterligare en ledamot av Styrelsen. Kommittén har tjänstgjort som ett rådgivande organ för Styrelsen och för den verkställande direktören för Bolaget ("VD"). Kommittén har ingen beslutanderätt, förutom när sådan uttryckligen har beviljats av Styrelsen, och är huvudsakligen ansvarigt för följande ersättningsfrågor:

- Årligen utvärdera VD:s totala ersättning och nuvarande rekommendation till Styrelsen.
- Utvärdera och godkänna, å Styrelsens vägnar, ersättningar och justeringar därav avseende chefer som rapporterar till VD.
- Utvärdera Axactor-koncernens övergripande ersättningspolicy och program, inklusive bonusprogram, aktieoptionsprogram etc. samt presentera rekommendationerna till Styrelsen.
- Övervaka och förbereda Styrelsens hantering av principer relaterade till pensionsprogram och andra förmåner för VD och ledningsgruppen.

### 2 Principer avseende ersättningen till ledningsgruppen år 2016

Den totala ersättningsnivån ska reflektera ansvar, tillförlitlighet och ledningsgruppens arbetsuppgifter, samt dess bredd och komplexitet och ledningsgruppens bidrag till ett långsiktigt värdeskapande för Bolaget.

Det är viktigt att Bolaget erbjuder konkurrenskraftig ersättning för att attrahera och behålla den skicklighet och kompetens som behövs för att stödja Bolagets strategiska utveckling.

Huvudelementen i ersättningen består av följande:

<i>Element</i>	<i>Syfte</i>
Grundlön (fast lön)	Basen för en konkurrenskraftig och finansiellt trygg ersättning
Årlig Bonus (rörlig lön)	Att ge direktiv/förväntningar och motivera cheferna att leverera höga resultat (Prestationsrelaterad/för att motivera till hög prestation)
Aktieoptionsprogram för anställda (ESOP) (rörlig lön)	Sammanlänka ledningsgruppen med aktieägarnas intressen. Fokus på långsiktigt värdeskapande, stärkande av lojalitet samt bibehållande av ledningspersonal

## 2.1 Grundlön (fast lön)

Grundlönen ska reflektera marknad, affärsmiljö, fokus och prestation över tid. Prestationskriterierna utvärderas och baseras på:

- överenskomna mål för Bolaget och för den individuella ledningspersonen,
- uppvisad ledarskapsförmåga och prestation i förhållande till Axactors ledarskapsplattform
- resultat genom skapande och utveckling av organisatoriska möjligheter

Grundlönen ska utvärderas årligen. Som en huvudregel ska, utvärdering av föregående år och beslut om ny grundlön för det kommande året, genomföras under det första kvartalet av det nya räkenskapsåret. Den nya grundlönen är giltig från och med den 1 januari samma år.

För 2017, förekommer inga justeringar i grundlönen för ledningspersoner i Bolaget. Två nya chefer har anslutit till Bolaget under 2017; försäljningschef (januari 2017) och chefsjurist (februari 2017).

## 2.2 Årlig bonus (rörlig lön)

Den årliga bonusen kan uppgå till mellan 30 % till 100 % av grundlönen för ledningsgruppen. För VD, är bonusen begränsad till 100 % av grundlönen.

- 70% av bonusresultatet baseras på Bolagets finansiella resultat, varav 60 % är relaterat till EBITDA-resultat och 10 % är relaterat till Bolagets vinstresultat.
- 30 % av bonusresultatet är relaterat till strategiskt viktiga individuella mål, inom det område som den aktuella ledningspersonen ansvarar för.

När så är tillämpligt, är bonusutbetalningarna föremål för semesterlön, men inte inkluderat i den pensionsgrundande inkomsten för ledningspersonerna såvida detta inte föreskrivs enligt tvingande lagstiftning eller tillämpligt kollektivavtal.

Varje ledningsperson ska före slutet av december månad erhålla ett skriftligt beskrivning där de finansiella målen för Bolaget framgår (Axactorkoncernens EBITDA och intäktsmål) samt de strategiskt viktiga individuella målen för respektive ledningspersons ansvarsområde. De finansiella målen är baserade på den av Styrelsen godkännande budgeten för det kommande året och de individuella målen reflekterar den överenskomna strategin och målen för Bolaget avseende denna tidsperiod.

Utbetalning av alla bonusar förutsätter att ledningspersonen agerar i enlighet med Axactorkoncernens regelverk samt lagstiftning och andra bestämmelser. Ledningspersoner som inte agerat härmed riskerar att inte erhålla bonus.

## 2.3 Aktieoptionsprogram för anställda (ESOP) (Rörlig lön)

ESOP är ett viktigt verktyg för att rekrytera och behålla personal i Bolaget och gäller för VD, ledningsgrupp och andra nyckelpersoner. Beslut om deltagande i programmet är individuellt och grundas på bredd och komplexitet av ledningspersonens uppgifter. Aktieoptionsprogrammet som godkändes på bolagsstämman den 17 november 2015, punkt 13, ("ESOP 2016") har tilldelats ett flertal chefer och nyckelanställda i Bolaget. ESOP 2016 omfattar 55 500 000 (femtio-fem miljoner femhundra tusen) optioner som i sin tur berättigar optionsinnehavarna att köpa 55 500 000 aktier (om alla optioner utnyttjas). ESOP 2016 löper på fyra år och avslutas i april 2020.

Under punkten 16 vid årsstämman den 31 maj 2017, har Bolaget begärt att denna ska godkänna ett nytt aktieoptionsprogram (“**ESOP 2017**”), bestående av totalt 55 000 000 (femtiofem miljoner) optioner, vilka kommer att berättiga optionsinnehavarna att köpa 55 000 000 aktier (om alla optioner utnyttjas). ESOP 2017 har föreslagits pågå under en fyraårsperiod, med början i juni 2017 till juni 2021. ESOP 2017 innehåller dels ett A-program vilket omfattar 40 000 000 (fyrtiomiljoner) optioner vilka ska tilldelas befintliga medlemmar i koncernledningen samt andra viktiga nyckelpersoner på koncernnivå, landschefer, ledningspersoner i respektive landschefs organisation och andra nyckelpersoner, dels ett B-program vilket omfattar 15 000 000 (femton miljoner) optioner vilka tilldelas tillkommande ledningspersoner på landsnivå.

Det huvudsakliga syftet med detta långsiktiga incitament är att sammanlänka ledningsgruppen med aktieägarnas intressen med fokus på långsiktigt värdeskapande och en starkt lojalitet till Bolaget.

## **2.4 Andra förmåner**

VD och cheferna är även berättigade till följande förmåner:

- Pension och försäkring
  - Obligatorisk pensionsplan (OTP 2%) för VD och chefer baserade i Norge. Planen har en begränsning vid 12G. Ingen pensionsplan för chefer baserade i UK. För Sverige följer pensions- och försäkringstäckning av tillämpliga kollektivavtal.
  - Reseförsäkring
  - Arbetstagarförsäkring (obligatorisk)
  - Fritidsansvarsförsäkring (pga. omfattande resande)
  - Grupplivsförsäkring
- Andra förmåner
  - Kommunikationsutrustning (mobiltelefon och privat bredbandsuppkoppling)
  - Tidning(ar) (gäller ej VD)

Under 2016 bestod ledningsgruppen av följande medlemmar

<b>Person</b>	<b>Position</b>	<b>Start datum</b>
Endre Rangnes	Verkställande Direktör	19 Nov 2015
Oddgeir Hansen	Operativ chef	19 Nov 2015
Geir Johansen	Ekonomichef	1 Jan 2016
Johnny Tsolis	Chef för Strategi & Projekt	19 Nov 2015
Siv Farstad	Personalchef	1 Nov 2015
Robin Knowles	Chef för portföljsförvärv	16 April 2016

Ersättning till Axactors ledningsgrupp 2016

	<b>Name</b>	<b>Title</b>	<b>Grundlön 2016</b>	<b>Bonus möjlighet</b>	<b>Bonus resultat 2016</b>	<b>Bonus resultat i Euro</b>	<b>Bonus resultat i %</b>	<b>Tilldelade Aktie optioner</b>	<b>Start datum</b>
Group	Endre Rangnes	CEO	kr 4 500 000	100 %	kr 1 350 000	EUR 145 319	30 %	16 000 000	Nov 19 2015
Group	Oddgeir Hansen	COO	kr 1 700 000	50 %	kr 340 000	EUR 36 599	20 %	4 000 000	Nov 19 2015
Group	Geir Johansen	CFO	kr 2 000 000	100 %	kr 600 000	EUR 64 586	30 %	6 000 000	Jan 1 2016
Group	Johnny Tsolis	EVP S&P	kr 2 000 000	50 %	kr 500 000	EUR 53 822	25 %	10 000 000	Nov 19 2015
Group	Siv Farstad	EVP HR	kr 1 600 000	30 %	kr 192 000	EUR 20 668	12 %	1 500 000	Nov 1 2015
Group	Robin Knowles	EVP PA	GBP 200 000	50 %	GBP 37 500	EUR 43 300	19 %	2 200 000	Apr 16 2016

*Alla siffror är exklusive sociala avgifter. Bonusen inkluderar inte semesterlön.*