

**Förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**  
***Proposal regarding guidelines for remuneration to senior executives***

---

Styrelsen för Nilar International AB, org.nr 556600-2977, ("**Bolaget**") föreslår att årsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt nedan att gälla tills vidare. Riktlinjerna är oförändrade från föregående årsstämma.

*The board of directors of Nilar International AB, reg. no. 556600-2977, (the "**Company**") proposes that the annual general meeting resolves on guidelines for remuneration to senior executives in accordance with the below, to be in force until further notice. The guidelines are unchanged from the last annual general meeting.*

**Vem riktlinjerna omfattar och riktlinjernas tillämplighet**

***Who the guidelines include and the applicability of the guidelines***

Dessa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare omfattar styrelseledamöter, den verkställande direktören samt personer som direkt rapporterar till den verkställande direktören.

*These guidelines for remuneration to senior executives include directors, the managing director and persons who report directly to the managing director.*

Riktlinjerna ska tillämpas på fast grundlön och rörlig ersättning som avtalas, och på förändringar som görs i sådana ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av bolagsstämman.

*The guidelines shall be applied to fixed based salary and variable remuneration agreed upon, and to changes made to such remuneration, after the guidelines have been adopted by the general meeting.*

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman eller andra ersättningar som utgår till ledande befattningshavare och som inte uttryckligen framgår av dessa riktlinjer.

*The guidelines do not include remuneration resolved by the general meeting or other remuneration paid to senior executives and which is not explicitly stated in these guidelines.*

Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå, helt eller delvis, riktlinjerna om det i ett enskilt fall anses att ett avsteg från riktlinjerna är affärsmässigt motiverat enligt styrelsens bedömning.

*The board of directors shall have the right to temporarily deviate, in whole or in part, from the guidelines if in an individual case it is considered that a deviation from the guidelines is commercially justified according to the board's assessment.*

**Formerna för ersättning m.m.**

***The forms of remuneration, etc.***

Ersättningen till ledande befattningshavare utgörs av fast grundlön och rörlig ersättning (short-term incentives). Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar.

*Remuneration to senior executives consists of a fixed based salary and variable remuneration (short-term incentives). The general meeting may in addition - and independently of these guidelines - resolve on share or share price-related remuneration.*

Bolagets styrelseledamöter ska i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som ej utgör styrelsearbete. För dessa tjänster ska utgå ett marknadsmässigt arvode vilket ska godkännas av styrelsen och informeras om på årsstämman.

*The Company's board of directors must in special cases be able to be remunerated for services within their respective areas of competence, which do not constitute board work. A market fee must be paid for these services, which must be approved by the board of directors and informed at the general meeting.*

## **Fast grundlön**

### ***Fixed based salary***

Fast grundlön för den verkställande direktören samt övriga ledande befattningshavare omprövas årligen.  
*Fixed based salary for the managing director and other senior executives is reassessed annually.*

## **Rörlig ersättning (short-term incentives)**

### ***Variable compensation (short-term incentives)***

Den rörliga ersättningen ska bestå av två delar. Den ena delen bestäms av att vissa mål för Bolaget uppnås, medan den andra delen bestäms av att individuella mål uppnås.

*The variable remuneration shall consist of two parts. One part is determined by the achievement of certain goals for the Company, while the other part is determined by the achievement of individual goals.*

Den huvudsakliga delen av den rörliga ersättningen är kopplad till Bolagets finansiella mål, medan den individuella delen utgör en mindre andel av densamma.

*The main part of the variable remuneration is linked to the Company's financial targets, while the individual part constitutes a smaller share of the same.*

Mål för den verkställande direktören föreslås av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen, medan mål för övriga ledande befattningshavare föreslås av den verkställande direktören och beslutas av ersättningsutskottet.

*Goals for the managing director are proposed by the remuneration committee and decided by the board of directors, while goals for other senior executives are proposed by the managing director and decided by the remuneration committee.*

Mål beslutas under det första kvartalet av respektive räkenskapsår och måluppfyllelsen mäts och utbetalning sker så snart som möjligt efter det att årsstämman fastställt årsredovisningen avseende intjänandeåret.

*Goals are decided during the first quarter of each financial year and the fulfillment of goals is measured and payment is made as soon as possible after the annual general meeting has approved the annual report for the year of earnings.*

Den rörliga ersättningen kan maximalt uppgå till 30 procent av den fasta grundlönen för den verkställande direktören och CFO samt 20 procent av den fasta grundlönen för övriga ledande befattningshavare.

*The variable remuneration can amount to a maximum of 30 percent of the fixed basic salary for the managing director and CFO and 20 percent of the fixed basic salary for other senior executives.*

Under uppsägningstiden löper gällande anställningsavtal. Om avgångsvederlag skulle utbetalas utgår ingen rörlig ersättning för tiden efter uppsägningstidens utgång. Den rörliga ersättningen ska vara pensionsgrundande.

*The current employment agreement runs during the notice period. If severance pay were to be paid, no variable compensation is paid for the period after the end of the notice period. The variable remuneration must be pensionable.*

## **Långsiktiga incitamentsprogram**

### ***Long-term incentives***

Ledande befattningshavare kan erbjudas incitamentsprogram vilka i huvudsak ska vara aktie- eller aktiekursrelaterade. Aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

*Senior executives may be offered incentive programs which are mainly to be share or share price related. Share and share price-related incentive programs must be resolved by the general meeting and are therefore not covered by these guidelines.*

\* \* \* \* \*