

Utvärdering av Ovzon AB (publ) ersättningar till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare enligt Svensk kod för bolagsstyrning, 9.1 och 10.3
Evaluation of Ovzon AB (publ) remuneration to the CEO and other senior executives in accordance with the Swedish Corporate Governance Code, 9.1 and 10.3

Ersättningsutskottet i Ovzon AB (publ), ("**Bolaget**") bestod av styrelseledamöterna Anders Björkman (ordförande) och Lennart Hällkvist fram till december 2019 och därefter av styrelseledamöterna Anders Björkman (ordförande), Nicklas Paulson och Patrik Tigerschiöld. Ersättningsutskottet har behandlat frågor såsom riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, beslut om ersättning till verkställande direktör och förslag till styrelsen om införande av nytt långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare, anställa och nyckelpersoner inom koncernen ("**LTIP 2020/2023**").

*The remuneration committee of Ovzon AB (publ), (the "**Company**") comprised the board members Anders Björkman (chairman) and Lennart Hällkvist up until December 2019 and thereafter comprises the board members Anders Björkman (chairman), Nicklas Paulson and Patrik Tigerschiöld. The remuneration committee has discussed issues such as guidelines regarding remuneration to the senior executives, resolution regarding remuneration to the CEO and proposal to the board of directors regarding introduction of a new long term incentive program for senior executives, employees and key-persons within the company group ("**LTIP 2020/2023**").*

I enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning ska ersättningsutskottet utvärdera (både pågående, och under året avslutade) program för rörlig ersättning till bolagsledningen, tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

In accordance with the Swedish Corporate Governance Code, the remuneration committee shall monitor and evaluate programs for variable remuneration (both on-going and those that have ended during the year), how the guidelines for remuneration to the senior executives adopted at the annual general meeting have been applied, as well as the current remuneration structure and levels of remuneration in the Company.

Nedan följer styrelsens redogörelse av resultatet av den utvärdering som ersättningsutskottet har gjort.
The following is the board of directors' report of the results of the evaluation carried out by the remuneration committee.

Allmän information om ersättningar till ledande befattningshavare

General information with respect to the remuneration to senior executives

Bolaget eftersträvar att erbjuda en sammanlagd ersättning som är sådan att den förmår attrahera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare.

The Company strives for to offer a total remuneration that enables the Company to attract and retain qualified senior executives.

I enlighet med de befintliga riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2019, kan ersättningen till de ledande befattningshavarna utgöras av fast lön, eventuell rörlig ersättning, pension och övriga förmåner, såsom eventuell tjänstebil och företagshälsövård med mera. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig och återspegla individens prestationer och ansvar samt, med avseende på eventuella aktiebaserade incitamentsprogram, den värdeutveckling för Bolagets aktie som kommer aktieägarna till del. För ytterligare information om de föreslagna riktlinjerna hänvisas till Bolagets hemsida www.ovzon.com och årsredovisningen för räkenskapsåret 2019 som kommer offentliggöras senast den 11 mars 2020.

In accordance with the guidelines for remuneration to the senior executives adopted at the annual general meeting 2019, the remuneration to the executive management may fixed salary, possible variable remuneration, pension and other benefits, such as any company car and company healthcare etc. The total remuneration package should be based on terms prevailing in the market, be competitive and reflect the individual's performance and responsibilities as well as, with respect to any share based

incentive plans, the value growth of the Company's share which is to the benefit of the shareholders. For additional information regarding the proposed guidelines please refer to the Company's website www.ovzon.com or the annual report for the financial year 2019 which will be made public no later than on 11 March 2020.

Information om den rörliga lönen finns i årsredovisningen för 2019.
Information regarding the variable remuneration is found in the annual report 2019.

För ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner anställda i koncernen finns två utestående långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram bestående av teckningsoptioner och personaloptioner. Information om dessa finns i årsredovisningen för 2019 samt på Bolagets webbplats www.ovzon.com.
For the senior executives and other key employees in the company group there are two long-term share based incentive programs of warrants and employee stock options. Information regarding these is found in the annual report of 2019 and on the Company's website at www.ovzon.com.

Utvärdering av program för rörlig ersättning (kodregel 9.1, punkt 2)

Evaluation of programs for variable remuneration (Code Section 9.1, item 2)

Ersättningsutskottet utvärderar löpande ersättningen till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare utifrån de kriterier som definierats i riktlinjerna och det förväntade utfallet har rapporterats till styrelsen och diskuterats på styrelsemöten. Beslutsunderlag inhämtas från verkställande direktören och CFO. För att bedöma om löner och ersättningar är marknadsmässiga görs även jämförelser med relevanta bolag, branscher och marknader. Vidare har i enlighet med ovan styrelsen, efter ersättningsutskottets rekommendation, föreslagit att årsstämman beslutar om att anta riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Inför årsstämman 2020 har ersättningsutskottet initierat en utvärdering av Bolagets ersättningsstrukturer. Utvärderingen har gjorts utifrån ett antal olika perspektiv; medarbetarnas motivation och gemensamma intressen med aktieägarna, aktieägarvärdet samt enkelhet. Utvärderingen har resulterat i att styrelsen, efter ersättningsutskottets rekommendation och i enlighet med de vid årsstämman 2019 antagna riktlinjerna, nu föreslår att årsstämman 2020 beslutar om att införa LTIP 2020/2023. För ytterligare information hänvisas till kallelsen och de fullständiga förslagen som finns tillgängliga på Bolagets hemsida www.ovzon.com.

The remuneration committee continuously evaluates the remuneration to the CEO and other senior executives based on the criteria defined in the guidelines and the expected outcome has been reported to the board of directors and discussed at board meetings. The basis for the decisions is obtained from the CEO and the CFO. In order to assess whether salaries and remuneration are competitive, comparison is made with relevant companies, industries and markets. Furthermore, the board of directors has in accordance with the above, upon recommendation from the remuneration committee, proposed that the annual general meeting shall resolve to adopt guidelines for remuneration to the senior executives. Prior to the annual general meeting 2020 the remuneration committee has initiated an evaluation of the Company's incentive structures. The evaluation was made from a number of perspectives; the employees' motivation and alignment of interest with shareholders, shareholder value and simplification. The evaluation resulted in the fact that the board of directors, upon recommendation from the remuneration committee and in accordance with the guidelines adopted by the annual general meeting 2019, now proposes that the annual general meeting 2020 resolves to introduce LTIP 2020/2023. For further information please see the notice and the full proposal available at the Company's website www.ovzon.com.

Utvärdering av tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och befintliga ersättningsstrukturer samt nivåer (kodregel 9.1, punkt 3)

Evaluation of application of the guidelines for remuneration to the senior executives and current remuneration structures and levels (Code Section 9.1, item 3)

Ersättningsutskottets utvärdering samt granskningen utförd av bolagets revisor har resulterat i slutsatsen att de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs på årsstämman 2019 har tillämpats på ett allt väsentligt korrekt sätt på sådana ersättningar i Bolaget under året. Den enda

avvikelsen som identifieras rör uppsägningstider och avgångsvederlag för vissa befattningshavare, vilkas avtal ingåtts innan riktlinjer antogs första gången på årsstämman 2018. För samtliga nyanställningar tillämpas riktlinjerna fullt ut.

The remuneration committee's evaluation, and the review carried out by the auditor, has resulted in the conclusion that the guidelines for remuneration for senior executives established at the 2019 annual general meeting have been in all material respect correctly applied to such remuneration in the Company during the year. The only deviation identified relates to notice periods and severance pay for certain executives, for which agreements have been entered into prior to guidelines being adopted for the first time at the annual general meeting 2018. For all new recruitments the guidelines are applied in full.

Ersättningsutskottets har i sin utvärdering gjort bedömningen att gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget ger förutsättningar för en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig och därigenom förmår att attrahera samt behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Vidare anser ersättningsutskottet att de föreslagna riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt förslag till LTIP 2020/2023 kommer att ytterligare stärka Bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer samt leda till en ökad gemenskap mellan ledande befattningshavares incitament och aktieägarnas intressen.

The remuneration committee has through its evaluation made the assessment that the current remuneration structure and levels of remuneration in the Company enables conditions for a total remuneration that is reasonable and competitive, whereby the Company may attract and retain qualified senior executives. In addition, the remuneration committee believes that the proposed guidelines for remuneration to senior executives and the proposal for LTIP 2020/2023 will strengthen the Company's remuneration structure and levels of remuneration and to greater alignment of the senior executives' incentive with the shareholders' interest.

Ytterligare information om nuvarande ersättningar finns i årsredovisningen för 2019.

Further information regarding the current remuneration is found in the annual report 2019.

Stockholm i mars/March 2020

Ovzon AB (publ)

Styrelsen/the board of directors

* * * * *