

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare
The board of directors' proposal regarding guidelines for remuneration to senior executives

Enligt ersättningsutskottets rekommendation föreslår styrelsen för Ovzon AB (publ), org.nr 559079-2650, ("**Bolaget**") att årsstämman beslutar om att fastställa följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

*Upon recommendation of the remuneration committee, the board of directors of Ovzon AB (publ), reg. no. 559079-2650, (the "**Company**") proposes that the annual general meeting resolves to adopt the following guidelines for remuneration to senior executives.*

Allmänt/General

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas eller vid förändringar i redan avtalade ersättningar efter att riktlinjerna har antagits av årsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman och all eventuell ersättning som erläggs i aktier, teckningsoptioner, konvertibler eller andra aktierelaterade instrument såsom syntetiska optioner eller personaloptioner beslutas således av bolagsstämman.

The guidelines shall apply to remuneration that has been agreed upon or to changes in already agreed remunerations after the guidelines have been adopted by the annual general meeting. The guidelines do not apply to remunerations that has been resolved by the general meeting and any remuneration through shares, warrants, convertibles or other share-related instruments such as synthetic options or employ stock options shall therefore be resolved by the general meeting.

Dessa riktlinjer omfattar verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen samt annan ersättning än styrelsearvode till styrelseledamöter.

These guidelines apply to the CEO and other senior executives in the company group and all other remuneration to members of the board except fees to the board of directors.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Regarding employment conditions that are governed by rules other than Swedish, appropriate adjustments may be made in order to comply with such mandatory rules or established local practice, whereby the general objectives of these guidelines shall, to the extent possible, be met.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intresse och hållbarhet/The guidelines promotion of the Company's business strategy, long-term interest and sustainability

För mer information om Bolagets affärsstrategi, vänligen se www.ovzon.com.

For more information regarding the Company's business strategy, please see www.ovzon.com.

Riktlinjerna ska bidra till att skapa förutsättningar för Bolaget att behålla och rekrytera kompetenta och engagerade medarbetare för att framgångsrikt kunna genomföra Bolagets affärsstrategi och tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Vidare ska riktlinjerna stimulera ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen i sin helhet samt höja motivationen för de ledande befattningshavarna och öka samhörigheten inom Bolaget. Riktlinjerna ska dessutom bidra till god etik och företagskultur.

The guidelines shall contribute to the possibility to create conditions for the Company to retain and recruit competent and committed employees in order to successfully implement the Company's business strategy and meet the Company's long-term interests, including sustainability. The guidelines shall further stimulate an increased interest in the business and earnings development as a whole, and to increase the motivation for the senior executives and increase positive cohesion in the Company. The Guidelines shall also contribute to good ethics and corporate culture.

För att uppnå Bolagets affärsstrategi krävs att den sammanlagda årliga ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen.

In order to achieve the Company's business strategy, the total annual remuneration must be market based and competitive in the employment market in which the senior executive is situated and taking into account the individual's qualifications and experience and that exceptional performance must be reflected in the total remuneration.

Varje år kommer styrelsen att utvärdera huruvida ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram ska föreslås årsstämman.

These incentive programs have been approved by the general meeting and therefore the guidelines do not apply to these incentive programs. Each year, the board of directors evaluates whether a long-term share-related incentive program should be proposed to the annual general meeting.

Styrelsen finner att det ligger i samtliga aktieägares intresse att ledande befattningshavare och övriga anställda samt övriga nyckelpersoner har ett långsiktigt intresse av en god värdeutveckling på aktien i Bolaget. Ett långsiktigt ägarengagemang förväntas stimulera ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen i sin helhet samt höja motivationen för deltagarna och syftar till att uppnå ökad intressegemenskap mellan den deltagande och Bolagets aktieägare och därigenom bidra till Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram ökar också möjligheten att attrahera nya ledande befattningshavare i samband med rekrytering.

The board of directors finds it that it is in all shareholders interests that senior executives and other employees and other key personnel have a long-term interest in a positive value development in the Company's share. A long-term ownership commitment is expected to stimulate an increased interest in the business and the development of earnings as a whole, and to increase the motivation for the participants and aims to achieve an increased community interest between the participant and the Company's shareholders and thereby contribute to the Company's business strategy, long-term interests and sustainability. Long-term share-related incentives also helps to attract when recruiting new executives.

Formerna för ersättning m.m./The forms of remuneration etc.

Ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget ska utgöras av fast lön, eventuell kontant rörlig ersättning och övriga sedvanliga förmåner samt pension. Den sammanlagda årliga ersättningen, inklusive pensionsförmåner, ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och ta hänsyn till individens kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Den fasta lönen ska revideras årsvis.

The remuneration to the senior executives in the Company shall comprise of fixed salary, possible variable cash remuneration and other customary benefits and pension payments. The total remuneration, including pension benefits, shall, on a yearly basis, be in line with market practice and competitive on the labor market where the senior executive is based and take into account the individual qualifications and experiences of the senior executive as well as reflecting any notable achievements. The fixed salary shall be revised on a yearly basis.

Fast lön/Fixed salary

Ledande befattningshavares fasta lön ska vara konkurrenskraftig och baseras på den individuella ledande befattningshavarens kompetens, ansvar och prestation.

The senior executives' fixed salary is to be competitive and based on the individual senior executive's competences, responsibilities and performance.

Rörlig ersättning/Variable remuneration

Ledande befattningshavare ska utöver den fasta lönen kunna erhålla rörlig ersättning. Den rörliga kontantersättningen ska som högst uppgå till 50 procent av den årliga fasta kontantlönen för respektive ledande befattningshavare.

The senior executives may receive variable remuneration in addition to fixed salaries. Variable cash remuneration is conditional upon the fulfillment of defined and measurable goals which should be determined by results. The variable cash remuneration should at most amount to 50 percent of the annual fixed salary for the respective senior executive.

Målen för erhållande av rörlig kontantersättning kan inkludera aktiekursrelaterade eller finansiella mål, antingen på koncern- eller enhetsnivå, operativa mål samt mål för hållbarhet och socialt ansvar, medarbetarengagemang eller kundnöjdhet. Dessa mål ska fastställas och dokumenteras årligen. Bolaget har fastställt finansiella mål och KPI:er utifrån strategiska och affärskritiska initiativ och projekt som säkerställer uppfyllnad i enlighet med affärsplan och affärsstrategi för en hållbar fortsatt verksamhet. Den rörliga ersättningen ska även utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan befattningshavaren och Bolagets aktieägare för att bidra till Bolagets långsiktiga intressen.

The targets for receiving variable cash remuneration may include share based or financial targets, either on group or section level, operative goals and goals for sustainability and social responsibility, employee engagement or customer satisfaction. These targets are to be established and documented annually. The Company has established financial targets and KPIs in relation strategic and business critical initiatives and projects which ensures alignment with the business plan and business strategy for a continued sustainable business. The variable remuneration shall also be designed with the aim of achieving greater community of interest between the participating senior executive and the Company's shareholders in order to contribute to the Company's long term interest.

Kontant rörlig ersättning beräknas proportionellt under intjänandeår och förutsätter fortgående anställning och ej under uppsägning vid årsskifte. Villkor för rörlig kontantersättning bör utformas så att styrelsen, om särskilt svåra ekonomiska förhållanden råder eller om det är motiverat av andra skäl, har möjlighet att begränsa eller underlåta att ge ut rörlig kontantersättning om ett sådant utgivande bedöms som orimligt och oförenligt med Bolagets ansvar i övrigt gentemot aktieägarna.

Cash based variable remuneration shall be calculated proportionally during the vesting year and requires continued employment and no notice of termination at the year end. Terms for variable cash remuneration should be designed so that the board of directors may limit or omit payment of variable cash remuneration, provided that exceptional economic circumstances are at hand or if it motivated because of any other reasons, if the board of directors finds the payments unreasonable and incompatible with the Company's responsible in relation to its shareholders.

Styrelsen ska även ha rätt att på individnivå ge ut kontant rörlig ersättning i speciella fall för extraordinära insatser eller under året ändra kriterier för uppfyllande av bonusmål då särskilda skäl föreligger som motiverar det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Sådant ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 30 procent av den fasta årliga kontantlönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet. Bolaget har ingen rätt att återkräva rörlig kontant ersättning enligt avtal.

The board of directors shall also have the right to pay variable remuneration on individual level in special circumstances for extraordinary achievements or during the year change the criteria for fulfillment of bonus targets if special reasons for it and a deviation is necessary to ensure the Company's long term interests and sustainability or to ensure the Company's economic viability. Such remuneration may not exceed an amount corresponding to 30 percent of the fixed annual salary and not be paid more than once a year per individual. A resolution for such remuneration shall be made by the board after proposal from the remuneration committee. The Company has no right according to agreements to reclaim variable remuneration paid in cash.

Övriga förmåner/Other benefits

Bolaget kan erbjuda andra förmåner till ledande befattningshavare i enlighet med lokal praxis. Sådana övriga förmåner kan exempelvis innefatta tjänstebil och företagshälsovård m.m. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 procent av den fasta årliga kontantlönen.

The Company may provide other benefits to senior executives in accordance with local practice. Such other benefits may include company car and company healthcare etc. Such benefits may amount to a maximum of 20 percent of the fixed annual cash salary.

För befattningshavare vilka är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälighets omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

For executives who are stationed in a country other than their home country, additional remuneration and other benefits may be paid to a reasonable extent, taking into account the particular circumstances associated with such expatriation, whereby the overall purpose of these guidelines is to be met as far as possible. Such benefits may amount to a maximum of 30 percent of the fixed annual cash salary.

Pension/Pensions

Pensionsförmåner för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska återspegla vanliga marknadsmässiga lokala villkor, jämfört med vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare i andra företag och ska i normalfallet grundas på avgiftsbestämda pensionsplaner. Pensionering sker för ledande befattningshavare vid relevant/tillämplig pensionsålder.

Pension benefits for the CEO and other senior executives must reflect local customary market terms, compared with that which generally applies to executives in comparable positions in other companies, and should normally be based upon defined contribution pension plans. Retirement occurs at the relevant/applicable retirement age.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Pension benefits, including health insurance, must be defined in contribution schemes with respect to the CEO. Variable cash payments shall not entitle to pension. Pension premiums for defined contribution schemes shall amount to a maximum of 30 percent of the fixed annual cash salary.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande endast i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

For other senior executives, pension benefits, including health insurance, must be defined in contribution schemes unless the employee is covered by defined-benefit pensions under compulsory collective agreement provisions. Variable cash compensation must be pension-based insofar as it is compelled by compulsory collective agreement provisions applicable to the senior executive. Pension premiums for defined contribution schemes shall amount to a maximum of 30 percent of the fixed annual cash salary.

Konsultarvode/Consultancy fees

Om styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen, efter beredning av ersättningsutskottet. Sådan ersättning ska utformas i enlighet med dessa riktlinjer.

Payment of consultancy fees and additional remuneration may be paid to directors after decision by the board of directors, after preparation by the remuneration committee, if a director performs services on behalf of the Company, which do not constitute board work. Such remuneration shall be designed in accordance with these guidelines.

Uppsägningstid och avgångsvederlag/Notice of termination and severance pay

Fast lön under uppsägningstid och eventuellt avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för två år. Ömsesidig uppsägningstid för en ledande befattningshavare får vara högst tolv månader, under vilken period lön betalas ut. Bolaget ska inte tillåta ytterligare avtalsmässiga avgångsvederlag.

Fixed salary during the notice period and any severance pay shall in total not exceed an amount corresponding to a maximum of a two years' fixed salary. The maximum mutual notice period in any senior executive's contract may be no more than twelve months during which time salary payment will continue. The Company shall not allow any additional contractual severance payments.

Avvikelser från riktlinjerna/*Deviations from the guidelines*

Styrelsen ska äga rätt att frångå ovanstående riktlinjer, bland annat för rekryteringar av ledande befattningshavare på den globala arbetsmarknaden och därmed kunna erbjuda konkurrenskraftiga villkor, om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Överenskommelse som avviker från riktlinjerna kan förnyas men varje sådan överenskommelse ska vara tidsbegränsad och inte överstiga 24 månader eller ett belopp som är dubbelt så högt som den ersättning som den berörda personen skulle ha fått utan någon överenskommelse.

The board of directors shall be entitled to deviate from the guidelines, for example with respect to recruitments of senior executives on the global labor market to be able to offer competitive terms and conditions, in an individual case if there are special reasons for it and a deviation is necessary to ensure the Company's long term interests and sustainability or to ensure the Company's economic viability. An arrangement deviating from the guidelines can be renewed but each such arrangement shall be limited in time and shall not exceed a period of 24 months and twice the remuneration that the individual would have received had no additional arrangement been made.

Beredning, beslutsprocesser etc./*Preparation, decision processes etc.*

Frågor om lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare bereds, inom ramen för av årsstämman beslutade riktlinjer, av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen.

Decisions regarding salary and other remuneration to the managing director and other senior executives are prepared, within the scope of the guidelines resolved upon by the annual general meeting, by the remuneration committee and resolved on by the board of directors.

Ersättningsutskottet ska även bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper för ledande befattningshavare, inklusive riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledande befattningshavare och följa och utvärdera tillämpningen av dessa riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

The remuneration committee shall also prepare the board of directors' decisions on issues concerning principles for remuneration. The remuneration committee shall also monitor and evaluate programs for variable remuneration, both ongoing and those that have ended during the year, for the senior executives and monitor and evaluate the application of these guidelines for remuneration to the senior executives, as well as and current remuneration structures and levels in the Company.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

The board of directors shall prepare proposals for new guidelines at least every four years and submit the proposal for resolution at the annual general meeting. The guidelines shall apply until new guidelines have been adopted by the annual general meeting.

Riktlinjerna ska tillämpas avseende varje åtagande om ersättning till ledande befattningshavare, och varje förändring av ett sådant åtagande, som beslutas efter den årsstämma vid vilken riktlinjerna fastställts. Riktlinjerna har således inte någon inverkan på sedan tidigare avtalsrättsligt bindande åtaganden. Beslutade riktlinjer får ändras genom beslut av annan bolagsstämma än årsstämman. Inom ramen för riktlinjerna och baserat på dessa ska styrelsen, efter beredning av ersättningsutskottet, dels varje år besluta om specifika ändrade ersättningsvillkor för VD och varje enskild ledande befattningshavare, dels fatta andra beslut om ersättning till ledande befattningshavare som kan

erfordras. Vid ersättningsutskottets och styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor ska inte verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare som ingår i koncernledningen närvara, i den utsträckning de berörs av frågorna

The guidelines shall be applied in relation to every commitment on compensation to senior executives and every change in such commitment, which is resolved after the annual general meeting at which the guidelines were adopted. Thus, the guidelines have no impact on already pre-existing contractually binding commitments. Guidelines resolved upon may also be amended by way of a resolution by any other general meeting. Within the scope and on the basis of the guidelines, after preparation by the remuneration committee, the board of directors shall annually decide on the specific revised remuneration terms for the CEO and each senior executive and make such other decisions on compensation to senior executives that may be required. The CEO or other senior executives shall not participate in the remuneration committee's and the board of directors' processing of and resolutions regarding remuneration-related matters in so far as they are affected by such matters.

Ersättningsutskottet ska för varje räkenskapsår upprätta en ersättningsrapport över ersättningen till Bolagets ledande befattningshavare och senast tre veckor före årsstämman hålla ersättningsrapporten tillgänglig för aktieägarna på Bolagets webbplats.

The remuneration committee shall annually prepare a remuneration report regarding the compensation to the senior executives. The remuneration report shall be made available to the shareholders on the Company's website by the remuneration committee no later than three weeks prior to the annual general meeting.

Dagliga kostnader såsom resekostnader för verkställande direktören ska godkännas av styrelsens ordförande. Övriga utlägg ska godkännas av verkställande direktören. Betalning av fast grundlön hanteras av lokala löneavdelningar och godkänns, före utbetalning, av den lokala HR-representanten. Betalning av kortsiktig rörlig ersättning till ledande befattningshavare samt VD ska godkännas av ersättningsutskottet. Rätt att delta i aktierelaterade incitamentsprogram fastställs av styrelsen och baseras på förslaget som har godkänts av bolagsstämman.

Day to day costs such as travel expenses for the CEO are approved by the chairman of the board. Other day to day costs are approved by the CEO. Payout of fixed base pay is prepared by local payroll departments and are approved before payout by the local HR representative. Payout of short-term variable remuneration to senior executives and the CEO is subject to approval from the remuneration committee. Eligibility for share-related incentive program must be approved by the board of directors based on the proposal approved at the annual general meeting.

Efterlevnaden av riktlinjerna kontrolleras årligen genom följande åtgärder:

Compliance with guidelines is controlled annually through the following activities:

- Insamling av dokumenterade årliga mål för kortsiktig rörlig ersättning.
Collection of documented annual targets for short-term variable pay
- Slumpmässiga urval av godkända löneutbetalningar
Random samples of salary payout approvals
- Urval från löneutbetalningssystem i syfte att identifiera ovanliga betalningar
Sample reports from payroll systems to identify any out of the ordinary payouts

Resultatet av kontrollerna summeras och rapporteras till ersättningsutskottet.

The results of the controls are summarized and reported to the Remuneration Committee.

Vid beredningen av styrelsens förslag till riktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att information om de anställdas totala ersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag.

In the preparation of the board of directors' proposal for these guidelines for compensation to the

CEO and other senior executives, salary and employment conditions for employees of the Company have been taken into account by including information on the employees' total remuneration, the components of the remuneration and increase and growth rate over time, in the board of directors' basis of decision.

Styrelsen bedömer att riktlinjer om ersättning till ledande befattningshavare är proportionerliga i förhållande till lönenivåer, ersättningsnivåer och villkor för övriga anställda i koncernen.

The board of directors considers that the guidelines on remuneration to senior executives are proportionate in relation to salary levels, remuneration levels and conditions for other employees in the group.

Information avseende ersättningar/Information regarding remuneration

Information om ersättning till ledande befattningshavare, Bolagets incitamentsprogram och tidigare beslutade långsiktiga rörliga ersättningar vilka ännu inte har förfallit till betalning ska finnas i Bolagets årsredovisningar vilka finns tillgänglig på Bolagets hemsida www.ovzon.com.

Information regarding remuneration to the senior executives, the Company's incentive programs and previously paid variable remuneration which is not yet due for payment shall be included in the Company's annual accounts, which are held available at the Company's website www.ovzon.com.

* * * * *