

Org. nr/Reg. no. 556912-9553

Protokoll från extra bolagsstämma med aktieägarna i Readly International AB (publ) den 4 september 2020 kl. 13.00 i bolagets lokaler på Kungsgatan 17 i Stockholm

Minutes from the extra general meeting of the shareholders of Readly International AB (publ) on 4 September 2020 at 13.00 at the company's premises on Kungsgatan 17 in Stockholm

Deltagande aktieägare:

Participating Shareholders:

Enligt bilagd röstlängd, Bilaga A

According to the enclosed voting list, Exhibit A

§ 1

Ian Gulam, jur. kand vid Baker & McKenzie Advokatbyrå, hälsade på styrelsens vägnar alla välkomna till extra bolagsstämman och förklarade därefter stämman öppnad.

Ian Gulam, LL.M. at Baker & McKenzie Advokatbyrå, welcomed everyone on behalf of the board of directors to the extra general meeting and declared the extra general meeting open.

§ 2

Ian Gulam utsågs till ordförande vid stämman. Ordföranden meddelade att han utsett jurist Carl Isaksson till protokollförare.

Ian Gulam was elected chairman of the meeting. The chairman of the meeting announced that he had elected Carl Isaksson, LL.M. to keep the minutes.

Extra bolagsstämman godkände att ett antal gäster med flera deltog i stämman som åhörare.

The extra general meeting approved that a number of guests participated in the meeting without voting rights.

§ 3

Till stämman var 3 012 670 aktier och röster anmälda. Vid stämman närvarade aktieägare med 3 011 870 aktier, varav 291 176 var preferensaktier av serie A, 575 581 var preferensaktier av serie A1, 576 771 var preferensaktier av serie B, 190 868 var preferensaktier av serie C och 1 377 474 var stamaktier, vilket utgör ca 51,72 procent av bolagets totala antal registrerade aktier och röster.

3,012,670 shares and votes had been registered for the general meeting. Shareholders representing 3,011,870 shares participated in the meeting, where 291,176 were preference shares of series A, 575,581 were preference shares of series A1, 576,771 were preference shares of series B, 190,868 were preference shares of series C and 1,377,474 were ordinary shares, constituting app. 51.72 percent of the total number of shares and votes in the company.

Röstlängden enligt Bilaga A godkändes efter justering av stämman.

The voting list in accordance with Exhibit A was approved, after adjustments, by the meeting.

§ 4

Dagordningen för stämman enligt kallelsen fastställdes.

The agenda for the meeting in accordance with the notice of the meeting was approved.

The English translation is for convenience only and in case of any discrepancy, the Swedish text shall control.

2829463-v3\STODMS

§ 5

Beslutades att protokollet skulle justeras av en justeringsperson. Stämman utsåg Sven Rasmusson att justera dagens protokoll.

It was resolved that the minutes should be certified by one person. The general meeting appointed Sven Rasmusson to certify the minutes.

§ 6

Protokollföraren redogjorde för att kallelse till dagens stämma har, i enlighet med bolagsordningen, publicerats på bolagets hemsida den 7 augusti 2020 och i Post- och Inrikes Tidningar den 7 augusti 2020. Upplysning om att kallelse skett har även publicerats i Dagens Industri den 7 augusti 2020.

The keeper of the minutes stated that the notice has, in accordance with the articles of association, been published on the company's website on 7 August 2020 and in the Swedish Official Gazette on 7 August 2020. Information that the notice has been published has also been printed in Dagens Industri on 7 August 2020.

Stämman förklarades därmed behörigen sammankallad.

It was therefore declared that the general meeting had been duly convened.

§ 7

Stämмоordföranden presenterade kortfattat styrelsen förslag, i enlighet med ersättningsutskottets rekommendation, om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, Bilaga 1. Aktieägarna bereddes möjlighet att ställa frågor i anslutning till anförandet, varpå inga anmälde.

The chairman of the meeting briefly presented the board of directors' proposal, in accordance with the remuneration committees' recommendation, regarding guidelines for remuneration to senior executives, Exhibit 1. The shareholders were invited to ask questions, in connection with the presentation, whereby none were given.

Det beslutades att anta riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med framlagt förslag.

It was resolved to adopt the guidelines for remuneration to senior executives in accordance with the presented proposal.

§ 8

Stämмоordföranden presenterade kortfattat styrelsens förslag om ändring av bolagets bolagsordning avseende bl.a. gränser för antalet aktier och aktiekapitalet, Bilaga 2. Aktieägarna bereddes möjlighet att ställa frågor i anslutning till anförandet, varpå inga anmälde.

Det noterades att ändring av bolagsordningen är villkorat av att extra bolagsstämman beslutar om uppdelning av aktier i enlighet med Bilaga 3.

The chairman of the meeting briefly presented the board of directors' proposal regarding amendments of the company's articles of association regarding, inter alia, limits for the number of shares and the share capital, Exhibit 2. The shareholders were invited to ask questions, in connection with the presentation, whereby none were given. It was noted that the amendments of the articles of association is conditional upon that the extra general meeting resolves to split the shares in accordance with Exhibit 3.

Det beslutades om ändring av bolagets bolagsordning i enlighet med framlagt förslag och att anta ny bolagsordning i enlighet med Bilaga 2a.

It was resolved to amend the company's articles of association in accordance with the presented proposal and to adopt new articles of association in accordance with Exhibit 2a.

Det noterades att beslutet var enhälligt.

It was noted that the resolution was unanimous.

The English translation is for convenience only and in case of any discrepancy, the Swedish text shall control.

§ 9

Stämмоordföranden presenterade kortfattat styrelsens förslag avseende uppdelning av aktier (1:5), varigenom en (1) befintlig aktie i bolaget, oavsett aktieslag, delas upp på fem (5) nya aktier, Bilaga 3. Aktieägarna bereddes möjlighet att ställa frågor i anslutning till anförandet, varpå inga anmäldes.
The chairman of the meeting briefly presented the boards' proposal regarding share split (1:5), whereby one (1) outstanding share, regardless of share class, is divided into five (5) new shares, Exhibit 3. The shareholders were invited to ask questions, in connection with the presentation, whereby none were given.

Det beslutades om uppdelning av aktier i enlighet med framlagt förslag.
It was resolved to split the shares in accordance with the presented proposal.

§ 10

Stämмоordföranden presenterade kortfattat styrelsens förslag om bemyndigande för styrelsens att emittera aktier, Bilaga 4. Aktieägarna bereddes möjlighet att ställa frågor i anslutning till anförandet, varpå inga anmäldes.
The chairman of the meeting briefly presented the boards' proposal regarding authorization for the board to issue shares, Exhibit 4. The shareholders were invited to ask questions, in connection with the presentation, whereby none were given.

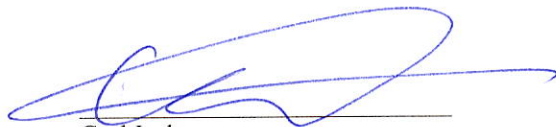
Det beslutades att bemyndiga styrelsen att emittera aktier i enlighet med framlagt förslag.
It was resolved to authorize the board to resolve on share issuances in accordance with the presented proposal.

Det noterades att beslutet var enhälligt.
It was noted that the resolution was unanimous.

§ 11

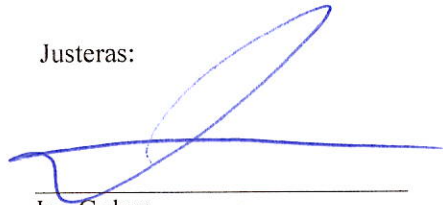
Eftersom inga ytterligare ärenden hade hänskjutits till stämman avslutades stämman.
As no further matters had been referred to the general meeting of the shareholders the meeting was closed.

Vid protokollet:



Carl Isaksson

Justeras:



Ian Gulam



Sven Rasmusson

The English translation is for convenience only and in case of any discrepancy, the Swedish text shall control.

2829463-v3\STODMS

Extra bolagsstämma i Ready International AB (publ), org. nr 556912-9553 den 4 september 2020																
Röstning																
Aktieägare	Ombud/Ställföreträdare/Biträde	Antal PREF A och röst	Andel PREF A, %	Andel PREF A och röst	Andel PREF A1, %	Antal PREF B och röst	Andel PREF B, %	Andel PREF B och röst	Andel PREF C och röst	Andel PREF C, %	Antal stamaktier och röst	Andel stamaktier, %	Summa aktier och röst	Andel stamaktier, %	Totalt av företidda aktier och röst på stämman, %	Totalt av företidda aktier och röst på totalt bolaget, %
Ing-tille	Sven Rasmussen (fullmakt)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	-	0,00%	88 637	6,43%	88 637	6,43%	2,94%	1,52%
Ing-tille	Sven Rasmussen (fullmakt)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	-	0,00%	351 212	25,50%	351 212	25,50%	11,65%	6,03%
Clearnet Europe II Luxembourg	Postrost	291 176	100,00%	575 581	100,00%	383 224	66,44%	150 868	100,00%	100,00%	449 880	32,66%	1 890 729	32,66%	62,18%	32,47%
Ready Co Investment LP	Postrost	-	0,00%	-	0,00%	193 547	33,56%	-	-	0,00%	-	0,00%	193 547	0,00%	6,43%	3,32%
Swedbank Robur Microcap	Postrost	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	-	0,00%	230 767	16,75%	230 767	16,75%	7,65%	3,96%
Swedbank Robur Ny Teknik	Postrost	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	-	0,00%	230 768	16,75%	230 768	16,75%	7,65%	3,96%
Raspast Förvaltnings AB	Sven Rasmussen (stallförträdare)	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	-	0,00%	13 500	0,97%	13 500	0,97%	0,45%	0,22%
Sven Rasmussen		-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%	-	-	0,00%	12 104	0,87%	12 104	0,87%	0,41%	0,22%
Summa anmälda och närvarande totalt		291 176	100,00%	575 581	100,00%	576 771	100,00%	190 868	100,00%	100,00%	1 377 474	100,00%	3 011 670	100,00%	100,00%	51,72%
Antal PREF A i bolaget		332 169														
Antal PREF A1 i bolaget		649 436														
Antal PREF B i bolaget		912 475														
Antal PREF C i bolaget		282 890														
Antal stamaktier i bolaget		3 646 926														
Totalt antal aktier		5 822 886														
Totalt antal röst		5 822 886														
Andel aktier och röst förträdda på stämman		511 72%														
Röst per PREF A		1														
Röst per PREF A1		1														
Röst per PREF B		1														
Röst per PREF C		1														
Röst per stamaktie		1														

Beslut angående riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare
Resolution regarding guidelines for remuneration to senior executives

Enligt ersättningsutskottets rekommendation föreslår styrelsen för Readly International AB (publ), org. nr 556912-9553, ("**Bolaget**") att extra bolagsstämman beslutar om att fastställa följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

*Upon recommendation of the remuneration committee, the board of directors of Readly International AB (publ), reg. no. 556912-9553, (the "**Company**") proposes that the extra 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 stämman. 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 general meeting. The guidelines do not apply to remunerations that have 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

Riktlinjerna ska bidra till att skapa förutsättningar för Bolaget att behålla och rekrytera kompetent och engagerade ledande befattningshavare 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 syftar dessutom till att uppnå ökad intressegemenskap mellan ledande befattningshavare och Bolagets aktieägare. Vidare ska riktlinjerna bidra till god etik och företagskultur.

The guidelines shall contribute to establish conditions to recruit and maintain qualified senior executives in the Company in order to successfully implement the Company's business strategy and meet the Company's long-term interests, including sustainability. The guidelines shall also stimulate an increased interest for the business and the result as a whole as well as to increase the motivation for the senior executives and to increase belonging within the Company. The guidelines' purpose is further to create a common interest for the Company's shareholders and the senior executives. The guidelines shall also contribute to a good ethic and culture within the Company.

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

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

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Variable cash payments covered by these guidelines are intended to promote the Company's business strategy and long-term interests, including its sustainability.

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

Ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget ska utgöras av fast kontantlön, eventuell rörlig kontantersättning, övriga sedvanliga förmåner samt pension. Den sammanlagda årliga kontanta ersättningen, inklusive pensionsförmåner, ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig på den arbetsmarknad där befattningshavaren är placerad och ta hänsyn till individens ansvar, kompetens, kvalifikationer och erfarenheter samt att framstående prestationer ska reflekteras i den totala ersättningen. Fast kontantlön och rörlig kontantersättning ska vara relaterad till befattningshavares ansvar och befogenhet. Den fasta kontantlönen ska revideras årsvis.

The remuneration to the senior executives in the Company shall comprise of fixed cash salary, possible variable cash salary, other customary benefits and pension payments. The total cash 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 responsibilities, competences, qualifications and experiences of the senior executive as well as reflecting any notable achievements. Fixed and variable cash salary shall be related to the senior executives' responsibility and authority. The fixed cash salary shall be revised on a yearly basis.

Ledande befattningshavare ska utöver den fasta kontantlönen kunna erhålla rörlig kontantersättning. Den rörliga kontantersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till konkret uppsatta mål med utgångspunkt i Bolagets affärsstrategi och i den långsiktiga affärsplanen som godkänts av styrelsen. Målen 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 fastställda 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 kontantersättningen ska även utformas så att ökad intressegemenskap uppnås mellan befattningshavaren och Bolagets aktieägare för att bidra till Bolagets långsiktiga intressen.

The senior executives may receive variable cash remuneration in addition to fixed cash salaries. The variable remuneration shall be based on the outcome of actual predetermined targets based on the Company's business strategy and the long term business plan approved by the board of directors. The targets 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 to strategic and business critical initiatives and projects which ensures alignment with the business plan and business strategy for a continued sustainable business. The variable cash 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 ska intjänas och utbetalas pro rata baserat på antal anställningsmånader och dagar sedan första anställningsdag i de fall den anställde påbörjar sin anställning senast 30 september. Om den anställde påbörjar sin anställning efter 30 september gäller berättigandet till bonus från och

med nästföljande skatteår. Den rörliga kontanta ersättningen ska maximalt kunna uppgå till 50 procent av den fasta lönen (beräknat vid intjänandetidpunkten). Villkor för rörlig kontantersättning bör utformas så att styrelsen, om särskilt svåra ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta att ge ut rörlig ersättning om ett sådant utgivande bedöms som orimligt och oförenligt med Bolagets ansvar i övrigt gentemot aktieägarna. För årlig bonus bör det finnas möjlighet att begränsa eller underlåta att utge rörlig ersättning, om styrelsen bedömer att det är motiverat av andra skäl. Bolaget har ingen rätt att återkräva rörlig kontant ersättning enligt avtal.

Cash based variable remuneration shall be earned and paid out pro rata based on the number of working months and days since first employment date assuming the Employee starts with the company no later than September 30. If the Employee starts with the company after September 30, bonus entitlement commence from the following fiscal year. The variable cash remuneration shall amount to a maximum of 50 percent of the fixed salary (calculated at the date for vesting) Terms for variable cash remuneration should be designed so that the board of directors may limit or omit payment of variable remuneration, provided that exceptional economic circumstances are at hand, if the board of directors finds the payments unreasonable and incompatible with the Company's responsible in relation to its shareholders. With respect to yearly bonuses, it should be possible to limit or omit payments, if the board of directors deems it reasonable because of any other reasons. The Company has no right according to agreements to reclaim variable remuneration paid in cash.

Ytterligare rörlig kontantersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, under förutsättning att sådana arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå. Syftet vid sådana arrangemang måste vara att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 25 procent av den fasta årliga kontantlönen samt inte utbetalas mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Additional variable cash compensation may be payable in exceptional circumstances, provided that such arrangements are time-limited and made only at the individual level. The purpose of such arrangements must be to recruit or retain executives, or as compensation for extraordinary work in addition to the person's ordinary duties. Such compensation shall not exceed an amount corresponding to 25 percent of the fixed annual cash salary and shall not be paid more than once per year and per individual. A decision on such remuneration shall be made by the board of directors on proposal from the remuneration committee

Bolaget kan erbjuda andra förmåner till ledande befattningshavare i enlighet med lokal praxis. Sådana övriga förmåner kan exempelvis innefatta företagshälsovård samt vidareutbildning.

The Company may provide other benefits to senior executives in accordance with local practice. Such other benefits may include company healthcare and education.

Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda. Högst 25 procent av den pensionsgrundande lönen kan avse pensionspremier. Anställda har rätt att löneväxla (dvs. att istället för lön välja att få ut lön som pensionsavsättning. Löneväxling ska vara kostnadsneutralt för arbetsgivaren). I normalfallet erhålls rätt till pension vid 65 års ålder. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande såvida inte lokal lagstiftning föreskriver annat.

Pension payments shall be fee determined. A maximum of 25 per cent of the pension based salary may be pension premium. Employees have the right to salary exchange (i.e., instead of salary choose to receive salary as pension payments. Salary exchange shall be cost neutral for the employer). Right to pension occurs normally at 65 years of age. Bonus payments are not grounds for any pension entitlements/contributions, unless local law provides otherwise.

För befattningshavare vilka är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skäligen 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 15 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 15 percent of the fixed annual cash salary.

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.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen, efter beredning av ersättningsutskottet, ansvarar för bedömningen för rörlig kontantersättning till verkställande direktören och verkställande direktör ansvarar för bedömningen avseende rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

When the measurable period for fulfilment of the criteria for payment of variable cash compensation has ended, the extent to which the criteria have been met shall be determined. The board of directors, after preparation from the remuneration committee, is responsible for the assessment of variable cash remuneration to the CEO and the CEO is responsible for the assessment of variable cash remuneration to other executives. With respect to financial targets the evaluation shall be based on the Company's latest publicly available financial information.

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. Uppsägningstiden för en ledande befattningshavare får vara högst tolv månader, under vilken period lön betalas ut. Bolaget tillåter inga 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 two years' fixed salary. The maximum notice period in any senior executive's contract may be no more than twelve months during which time salary payment will continue. The Company does not allow any additional contractual severance payments.

Avvikelser från riktlinjerna/Deviations from the guidelines

Styrelsen ska äga rätt att frångå ovanstående riktlinjer, såvitt gäller 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. Sådan avvikelse ska även godkännas av ersättningsutskottet. 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, with respect to recruitment 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. Such deviation shall also be approved by the remuneration committee. 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 av ersättningsutskottet och beslutas av styrelsen och i förekommande fall verkställande direktören.

Decisions regarding salary and other remuneration to the managing director and other senior executives are prepared by the remuneration committee and resolved by the board of directors and, where applicable, the CEO.

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 senior executives, as well as current remuneration structures and levels in the Company.

Bolaget ser ersättning som en av flera nyckelkomponenter i att attrahera och behålla rätt medarbetare. Bolaget ska erbjuda ett ersättningspaket som är:

- Rättvist och jämlikt. Ingen medarbetare ska diskrimineras på grund av kön, etnicitet, ålder, handikapp eller någon annan faktor som saknar koppling till prestation eller erfarenhet. Ersättning ska utgå i relation till den grad av ansvar och grad av påverkan på affären som respektive roll har.
- Marknadsmässigt. Bolaget strävar efter marknadsmässig ersättning och förmåner. Fast och rörlig ersättning ska, såväl som förmåner och pension, vara i linje med vad respektive lokal marknad erbjuder för jämförbara roller.
- Prestationsbaserat. Bolaget uppmärksammar medarbetare som är engagerade och visar prestation och resultat som driver affären och utvecklar Bolaget i linje med dess värderingar och principer. Hög prestation är primär differentiator för anställdas ersättning.

The Company believes remuneration is one of several key components in attracting and retaining the right staff. The Company shall offer a total rewards package that is:

- Fair and equitable. No employee should be discriminated in relation to gender, ethnicity, age, disability or any other factor unrelated to performance or experience. Rewards should be understood in relation to the level of responsibility and impact on the business that a certain role has.
- In line with market. The Company strives to remunerate in accordance with market. Base and variable pay, as well as benefits and pensions should be in line with what each local market offers for similar positions.
- Performance based. The Company recognizes people who are committed to sustainable long-term performance that drives the business and develops the company in line with our values and principles. High performance is the main differentiator for employee's rewards packages.

Vid beredningen av styrelsens förslag till riktlinjerna har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.