

N.B. The English text is an in-house translation.

Styrelsens för AB Novestra (publ) förslag avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och övriga anställda

The Board of Directors' of AB Novestra (publ) proposal regarding guidelines for remuneration of the Management and other employees

Styrelsen för AB Novestra (publ), org. nr 556539-7709, ("Bolaget") föreslår årsstämman den 19 maj 2014 att besluta att godkänna styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare och övriga anställda enligt nedanstående. Styrelsens förslag överensstämmer i huvudsak med tidigare tillämpade riktlinjer för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare samt rörlig ersättning till Bolagets anställda. Styrelsen i sin helhet fungerar som en ersättningskommitté för beslut i frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen.

Styrelsen genomför årligen uppföljning och utvärdering av pågående och under året avslutade program för rörlig ersättning. Styrelsen följer även upp och utvärderar dels rådande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i Bolaget, dels tillämpningen av årsstämman beslutade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och övriga anställda samt i övrigt överväger behovet av förändring. Enligt styrelsens bedömning finns det skäl att även kommande år fortsätta med ersättningsriktlinjer och rörlig ersättning som överensstämmer med föregående år.

Bolaget ska erbjuda marknadsmässiga villkor som gör att Bolaget kan rekrytera och behålla kompetent personal. Ersättningen till koncernledningen ska bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra sedvanliga förmåner. Ersättningen baseras på individens engagemang och prestation i förhållande till i förväg uppställda mål, såväl individuella som gemensamma mål för hela Bolaget. Utvärdering av den individuella prestationen sker kontinuerligt.

Den fasta lönen omprövas som huvudregel en gång per år och ska beakta individens kvalitativa prestation. Den fasta lönen för den verkställande direktören, övriga ledande befattningshavare och anställda ska vara marknadsmässig.

Anställda i Bolaget (innefattande även Bolagets arbetande styrelseordförande) ska som grupp vara berättigade till årlig kontant rörlig ersättning från Bolaget enligt nu gällande anställningsavtal.

Sammanlagd rörlig ersättning för Bolagets anställda ska, såsom total kostnad för Bolaget, motsvara tio (10) procent av nettoavkastningen för avyttringar, som sker under det år som rörlig ersättning avser. Därvid ska avkastningen för innehav beräknas som skillnaden mellan avyttringsintäkten och totalt investerat belopp. Sålunda påverkas rörlig ersättning ej av orealiserade värdeförändringar. Fördelningen av den totala rörliga ersättningen mellan Bolagets anställda ska beslutas av Bolagets styrelse (utan medverkan av eventuellt jäviga styrelseledamöter). Enskild anställd ska inte vara garanterad viss minsta andel av den totala rörliga ersättningen. Vidare ska rörlig ersättning för enskild anställd inte överstiga ett belopp motsvarande fem gånger den anställdes årliga grundlön för det år som rörlig ersättning avser. Beräkningen av rörlig ersättning ska göras på basis av reviderade räkenskaper.

Rörlig ersättning inkluderar semesterlön och ska inte utgöra underlag för pensionsrätt. Från rörlig ersättning enligt ovan ska Bolaget göra avdrag för preliminärskatt och sociala avgifter respektive mervärdesskatt i förekommande fall.

För 2014 ska dock rörlig ersättningen utbetalas först om och när aktieägarna har fått del av motsvarande avyttring genom utdelning, utskiftning eller motsvarande.

Kostnaden för Bolaget för rörlig ersättning är linjär i förhållande till nettoavkastningen vid avyttring av Bolagets innehav. Den totala kostnaden för Bolaget, vid nuvarande årliga grundlönenivå, kan maximalt uppgå till cirka 8,4 miljoner kronor och inträffar vid en nettoavkastning om totalt cirka 83,8 miljoner kronor.

Godkännande av rörlig ersättning enligt ovan ska endast avse rörlig ersättning för räkenskapsåret 2014. Ersättningen ska överensstämma med vad som framgår av anställningsavtal.

Den rörliga ersättningen ska vara baserad på egna ansvarsområdets och koncernens intäcks- och/eller resultatutveckling.

För 2013 har ingen rörlig ersättning utgått. Den rörliga ersättningen som utgår enligt respektive befattningshavares anställningsavtal kommer att redovisas vid varje årsstämma.

Styrelsen ska ha rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar det.

The Board of Directors of AB Novestra (publ), co.reg.no. 556539-7709, (the "Company") proposes that the Annual General Meeting on 19 May 2014, resolves to approve the Board of Directors' proposal regarding guidelines for remuneration of the Management as set forth below. The proposal substantially complies with earlier applied guidelines for remuneration of the Management of the Company. The Board of Directors as a whole serves as a remuneration committee in relation to matters regarding remuneration and other terms of employment for the Management of the Company.

The Board of Directors annually monitors and evaluates on-going, and during the year completed, programs concerning variable remuneration. The Board of Directors also monitors and evaluates the current remuneration structure and levels of remuneration in the Company, the application of the guidelines approved at the Annual General Meeting regarding remuneration of the management and other employees, and otherwise considers the need for change. According to the Board of Directors, there are reasons for continuing with guidelines for remuneration and variable salary that are consistent with the previous year.

The Company shall offer conditions in line with the market which will enable the Company to recruit and retain competent personnel. The remuneration of the Management of the Group shall consist of fixed salary, variable remuneration, pension and other customary benefits. The remuneration is based on the commitment and performance of the individual in relation to individual objectives and joint objectives for the Company which have been determined in advance. The individual performance is continuously evaluated.

The fixed salary is in general reviewed on a yearly basis and shall be based on the qualitative performance of the individual. The fixed salary of the Managing Director and the Management shall be in line with the market.

The Company's employees (including the working Chairman of the Company) shall as a group be entitled to an annual variable cash remuneration from the Company in accordance with the current employee contracts.

The total variable remuneration to the Company's employees shall, as a total cost for the Company, correspond to ten (10) percent of the net return from disposals of the Company's holdings in companies, made during the year to which the variable remuneration is attributable. The return from holdings shall be calculated as the amount received at the disposal less total amount invested. Thus,

the variable remuneration is not affected by unrealised changes in value. The distribution of the total variable remuneration among the Company's employees shall be resolved upon by the Board of Directors (without participation of disqualified Directors, if any). An individual employee shall not be guaranteed a certain minimum share of the total variable remuneration. Furthermore, the variable remuneration to an individual employee shall not exceed an amount corresponding to five times the annual base salary of the employee for the year which such variable remuneration is attributable to. The calculation of the variable remuneration amount shall be based on audited financial statements.

The variable remuneration includes vacation pay and shall not constitute pensionable income. The Company shall deduct preliminary income tax and social security contributions from the above variable remuneration, and VAT, if any.

However, variable remuneration for 2014 shall only be paid if and when the shareholders have received their share, through payment of dividend, distribution of assets, etc., of the corresponding divestment.

The cost of the variable remuneration plan for the Company is linear in relation to the net return from disposals of the Company's holdings in companies. The total cost for the Company, at the current yearly base salary levels, can at a maximum amount to approximately SEK 8,4 million and occurs at a net return of in total approximately SEK 83,8 million.

Approval of variable remuneration in accordance with the foregoing shall only relate to the variable remuneration for the financial year 2014. Remuneration shall be in accordance with the employment contracts.

The variable remuneration shall be based on the revenue and earnings trends within the respective responsibility area and within the Group.

For 2013 no variable remuneration has been paid. The variable remuneration shall be in accordance to each individual's employment contract which shall be accounted for at each annual meeting.

The Board of Directors may, if special circumstances are at hand in a certain case, decide to deviate from the guidelines.

Stockholm i april 2014 / Stockholm, April 2014

AB Novestra (publ)
Styrelsen / The Board of Directors