

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för NGS Group AB (publ) ("**Bolaget**") föreslår att bolagsstämman antar följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till den verkställande direktören och andra personer i Bolagets ledning. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Styrelsen ska åtminstone vart fjärde år upprätta ett förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Bolagets revisor ska senast tre veckor före varje årsstämma lämna ett skriftligt undertecknat yttrande till styrelsen om huruvida riktlinjerna har följts. Om riktlinjerna enligt revisorns bedömning inte har följts, ska skälen för denna bedömning framgå av yttrandet.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är att vara en av de ledande aktörerna i att utveckla och förädla bolag inom bemannings- och konsultbranschen. En ökning av omsättning ska ske genom såväl organisk tillväxt som genom förvärv. Med en kundnära, långsiktig och skalbar verksamhet kan vi både generera tillväxt och ha en hållbar grund att stå på. För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, se www.ngsgroup.se/om-oss/strategi.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

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

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast grundlön, rörlig lön, pensionsförmåner och övriga förmåner.

Fast lön

Ledande befattningshavare ska ha en fast kontant månadslön som baseras på arbetsuppgifternas betydelse, den anställdes kompetens, erfarenhet och prestation. Den fasta lönen ska ses över årligen för att säkerställa en marknadsmässig och konkurrenskraftig lön.

Rörlig lön

Rörlig lön kan utgå med ett maximalt belopp om två månadslöner för ledande befattningshavare och endast för det fall medarbetaren överskrider en eller flera förutbestämda kriterier avseende resultat, omsättningstillväxt och personliga mål för verksamhetsåret. Den rörliga ersättningen ska till 50 procent vara beroende av finansiella kriterier och till 50 procent vara beroende av icke-finansiella kriterier. Kriterierna bestäms årligen av styrelsen eller av personer som styrelsen utser och ska vara

utformade så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Uppfyllelse av kriterierna för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontantersättningen får uppgå till högst 25 procent av den fasta årliga lönen.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontantersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontantersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen.

Pension

Ledande befattningshavare omfattas av pensionsplan motsvarande ITP. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande om inte annat följer av lag eller kollektivavtal.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, såsom exempelvis bilförmån, kan förekomma i begränsad utsträckning. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga lönen.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för ett år. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Konsultarvode till styrelseledamöter

Styrelsen ska äga rätt att besluta om att marknadsmässigt konsultarvode ska kunna utgå till styrelseledamöter för tjänster för Bolaget som inte följer av styrelseuppdraget och som utförs under en begränsad tid. Med sådana tjänster avses till exempel konsultarbete i samband med förvärv eller avyttring av bolag eller verksamheter. Konsultarvodet kan utgå förutsatt att tjänsterna bidrar till genomförandet av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer 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.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. 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. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning

Det föreligger inga beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning.

Det föreligger inga avvikelser från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2019

Stockholm i maj 2020

NGS Group AB (publ)

Styrelsen