

## Punkt 15

### Förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

---

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Ersättningen till koncernchef och övriga ledande befattningshavare ska bestå av en marknadsmässig fast lön. Särskilt arvode för styrelsearbete i koncernbolag ska inte utgå för ledande befattningshavare. Rörliga ersättningar såsom bonus får förekomma, när så är motiverat för att kunna rekrytera och behålla nyckelpersoner samt för att stimulera försäljnings- och resultatförbättringar och arbetet att uppnå särskilda av styrelsen fastställda nyckeltal. Rörliga ersättningar ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier såsom resultatutvecklingen för New Wave-koncernen eller avkastningen på eget kapital jämfört med fastställda mål. Den rörliga ersättningen får uppgå till högst 50 % av den fasta ersättningen. Styrelsen ska med avseende på varje räkenskapsår överväga, om ett aktie- eller aktiekursanknutet incitamentsprogram som omfattar året i fråga ska föreslås årsstämman eller inte. Det är bolagsstämman som beslutar om sådana aktierelaterade incitamentsprogram.

Pensionsförmån ska motsvara ITP-plan eller, när det gäller ledande befattningshavare utanför Sverige, pensionsförmåner som är sedvanliga i det aktuella landet. För samtliga ledande befattningshavare ska gälla en ömsesidig uppsägningstid om högst sex månader och inga avgångsvederlag ska förekomma.

#### *Information om tidigare beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning*

Idag finns avtal om rörliga ersättningar till vissa dotterbolagschefer som innebär en årlig resultatbaserad ersättning. Maximal total årlig kostnad för den resultatbaserade ersättningen uppgår till 10 000 000 kr.

Det föreslås att styrelsen ska ges möjlighet att avvika från ovanstående föreslagna riktlinjer om det i enskilda fall finns särskilda skäl för detta.

---

Göteborg i april 2019  
NEW WAVE GROUP AB (publ)  
Styrelsen