



RIPASSO ENERGY

Ripasso Energy AB (publ)

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer avser ersättning till ledande befattningshavare i Ripasso Energy-koncernen. Riktlinjerna ska gälla för anställningsavtal som ingås efter att riktlinjerna godkänts av årsstämman samt för ändringar i befintliga anställningsavtal som görs efter denna tidpunkt.

Ripasso Energy strävar efter att erbjuda en total ersättning som är marknadsmässig och därmed göra det möjligt för bolaget att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare. Den totala ersättningen varierar i förhållande till den enskilde befattningshavarens ansvar och prestationer, och ska bestå av grundlön, eventuell årlig rörlig ersättning, eventuella långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram och ytterligare förmåner samt pension. Grundlönen utgör basen för den totala ersättningen och ska baseras på det ansvar som är förknippat med befattningen så väl som den enskilde befattningshavarens kompetens och prestation. Grundlönen är föremål för årlig översyn.

Den rörliga ersättningen ska vara marknadsmässig och kan innefatta såväl årlig rörlig ersättning som ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram. Den totala rörliga kontanta ersättningen till VD och andra ledande befattningshavare ska inte överstiga 50 procent av grundlönen och ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier, utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande.

Långsiktiga incitamentsprogram ska utgå i form av aktier eller aktierelaterade instrument, med syfte att främja en balans mellan kortsiktiga prestationer och långsiktigt tänkande. Intjänandeperioden för långsiktiga incitamentsprogram ska inte understiga tre år. Långsiktiga incitamentsprogram ska säkerställa ett långsiktigt engagemang för utvecklingen av bolaget och syfta till att uppnå ökad intressegemenskap mellan de deltagande befattningshavarna och bolagets aktieägare. Aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram kommer att vara föremål för godkännande av bolagsstämman innan de lanseras.

Uppsägningstiden vid uppsägning av anställning ska vara marknadsmässig och får inte överstiga tolv månader. Avgångsvederlag får inte överstiga sex månadslöner vid uppsägning från bolagets sida. Vid uppsägning från ledande befattningshavares sida ska inget avgångsvederlag utgå.

Pension, hälso- och sjukvård och medicinska förmåner ska vara marknadsmässiga. Pensionsförmåner ska, om möjligt, endast inkludera avgiftsbestämda pensionsplaner. Rörlig ersättning utgör inte pensionsgrundande inkomst.

Övriga förmåner ska kunna utgå till enskilda eller samtliga ledande befattningshavare i den utsträckning det anses vara marknadsmässigt. Det samlade värdet av dessa förmåner får inte utgöra en betydande del av den totala ersättningen.

Styrelsen ska äga rätt att göra avsteg från dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar detta. Dessa riktlinjer har inte företräde framför tvingande villkor i arbetsrättslig lagstiftning eller kollektivavtal.

Göteborg i mars 2019
Ripasso Energy AB (publ)
Styrelsen