

**Utvärdering av Jetpak Top Holding AB (publ) ersättningar till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare enligt Svensk kod för bolagsstyrning, 9.1 och 10.3**  
***Evaluation of Jetpak Top Holding AB (publ) remuneration to the CEO and other senior executives in accordance with the Swedish Corporate Governance Code, 9.1 and 10.3***

---

Ersättningsutskottet i Jetpak Top Holding AB (publ), ("**Bolaget**"), har sedan det utsågs på styrelsemöte den 23 november 2018 bestått av styrelseledamöterna John Dueholm (ordförande) och Henrik Bonnerup. Ersättningsutskottet har behandlat frågor såsom riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, beslut om ersättning till verkställande direktör och förslag till styrelsen om införande av nytt långsiktigt incitamentsprogram för ledande befattningshavare, anställa och nyckelpersoner inom koncernen ("**LTIP 2019/2022**").

*The remuneration committee of Jetpak Top Holding AB (publ), (the "**Company**"), has since the board meeting held on 23 November 2018 comprised of the board members John Dueholm (chairman) and Henrik Bonnerup. The remuneration committee has discussed issues such as guidelines regarding remuneration to the senior executives, resolution regarding remuneration to the CEO and proposal to the board of directors regarding introduction of a new long term incentive program for senior executives, employees and key-persons within the company group ("**LTIP 2019/2022**").*

I enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning ska ersättningsutskottet utvärdera (både pågående, och under året avslutade) program för rörlig ersättning till bolagsledningen, tillämpningen av de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget.

*In accordance with the Swedish Corporate Governance Code, the remuneration committee shall monitor and evaluate programs for variable remuneration (both on-going and those that have ended during the year), how the guidelines for remuneration to the senior executives adopted at the annual general meeting have been applied, as well as the current remuneration structure and levels of remuneration in the Company.*

Nedan följer styrelsens redogörelse av resultatet av den utvärdering som ersättningsutskottet har gjort.  
*The following is the board of directors' report of the results of the evaluation carried out by the remuneration committee.*

**Allmän information om ersättningar till ledande befattningshavare**  
***General information with respect to the remuneration to senior executives***

Bolaget eftersträvar att erbjuda en sammanlagd ersättning som är sådan att den förmår attrahera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare.

*The Company strives for to offer a total remuneration that enables the Company to attract and retain qualified senior executives.*

I enlighet med de befintliga riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2018, kan ersättningen till de ledande befattningshavarna utgöras av fast lön, eventuell rörlig ersättning, möjligheten att delta i långsiktiga incitamentsprogram, inbegripet aktiebaserade instrument som syntetiska optioner och personaloptioner samt pensionsprogram övriga sedvanliga förmåner samt pension. Den avtalsenliga rörliga ersättningen ska för verkställande direktören inte överstiga 200 procent av den fasta årslönen och för övriga anställda ledande befattningshavare inte överstiga 150 procent av deras respektive fasta årslön. Dessa komponenter ska kunna skapa en balanserad ersättning som återspeglar individuell kompetens, ansvar och prestation och erbjuder en konkurrenskraftig ersättning anpassad efter villkoren på marknaden. För ytterligare information om de föreslagna riktlinjerna hänvisas till Bolagets hemsida [www.jetpakgroup.com](http://www.jetpakgroup.com) och årsredovisningen för räkenskapsåret 2018.

*In accordance with the guidelines for remuneration to the senior executives adopted at the annual general meeting 2018, the remuneration to the executive management may consist of fixed salary, possible variable salary, as well as the possibility to participate in a long-term incentive program, including share based instruments such as synthetic options and employee stock options, and other customary benefits and pension payments. The contracted variable remuneration for the CEO may not*

*exceed a maximum of 200 percent of the fixed annual salary and may not exceed 150 percent of the other senior executives' fixed annual salary. These components will create a balanced remuneration that reflects individual competence, responsibility and achievements and offers a competitive remuneration with respect to the terms on the market. For additional information regarding the proposed guidelines please refer to the Company's website [www.jetpakgroup.com](http://www.jetpakgroup.com) or the annual report for the financial year 2018.*

Information om den rörliga lönen finns i årsredovisningen för 2018.

*Information regarding the variable remuneration is found in the annual report 2018.*

### **Utvärdering av program för rörlig ersättning (kodregel 9.1, punkt 2)**

#### ***Evaluation of programs for variable remuneration (Code Section 9.1, item 2)***

Ersättningsutskottet utvärderar löpande ersättningen till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare utifrån de kriterier som definierats i riktlinjerna och det förväntade utfallet har rapporterats till styrelsen och diskuterats på styrelsemöten. Beslutsunderlag inhämtas från verkställande direktören och CFO. För att bedöma om löner och ersättningar är marknadsmässiga görs även jämförelser med relevanta bolag, branscher och marknader. Vidare har i enlighet med ovan styrelsen, efter ersättningsutskottets rekommendation, föreslagit att årsstämman beslutar om att anta riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Inför årsstämman 2019 har ersättningsutskottet initierat en utvärdering av Bolagets ersättningsstrukturer. Utvärderingen har gjorts utifrån ett antal olika perspektiv; medarbetarnas motivation och gemensamma intressen med aktieägarna, aktieägarvärdet samt enkelhet. Utvärderingen har resulterat i att styrelsen, efter ersättningsutskottets rekommendation och i enlighet med de vid årsstämman 2018 antagna riktlinjerna, nu föreslår att årsstämman 2019 beslutar om att införa LTIP 2019/2022. För ytterligare information hänvisas till kallelsen och de fullständiga förslagen som finns tillgängliga på Bolagets hemsida [www.jetpakgroup.com](http://www.jetpakgroup.com).

*The remuneration committee continuously evaluates the remuneration to the CEO and other senior executives based on the criteria defined in the guidelines and the expected outcome has been reported to the board of directors and discussed at board meetings. The basis for the decisions is obtained from the CEO and the CFO. In order to assess whether salaries and remuneration are competitive, comparison is made with relevant companies, industries and markets. Furthermore, the board of directors has in accordance with the above, upon recommendation from the remuneration committee, proposed that the annual general meeting shall resolve to adopt guidelines for remuneration to the senior executives. Prior to the annual general meeting 2019 the remuneration committee has initiated an evaluation of the Company's incentive structures. The evaluation was made from a number of perspectives; the employees' motivation and alignment of interest with shareholders, shareholder value and simplification. The evaluation resulted in the fact that the board of directors, upon recommendation from the remuneration committee and in accordance with the guidelines adopted by the annual general meeting 2018, now proposes that the annual general meeting 2019 resolves to introduce LTIP 2019/2022. For further information please see the notice and the full proposal available at the Company's website [www.jetpakgroup.com](http://www.jetpakgroup.com).*

### **Utvärdering av tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och befintliga ersättningsstrukturer samt nivåer (kodregel 9.1, punkt 3)**

#### ***Evaluation of application of the guidelines for remuneration to the senior executives and current remuneration structures and levels (Code Section 9.1, item 3)***

Ersättningsutskottets utvärdering har resulterat i slutsatsen att de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs på årsstämman 2018 har tillämpats på ett korrekt sätt på sådana ersättningar i Bolaget under året.

*The remuneration committee's evaluation has resulted in the conclusion that the guidelines for remuneration for senior executives established at the 2018 annual general meeting have been correctly applied to such remuneration in the Company during the year.*

Ersättningsutskottets har i sin utvärdering gjort bedömningen att gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget ger förutsättningar för en total ersättning som är rimlig och konkurrenskraftig och därigenom förmår att attrahera samt behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Vidare anser

ersättningsutskottet att de föreslagna riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare samt förslag till LTIP 2019/2022 kommer att ytterligare stärka Bolagets ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer samt leda till en ökad gemenskap mellan ledande befattningshavares incitament och aktieägarnas intressen.

*The remuneration committee's has through its evaluation made the assessment that the current remuneration structure and levels of remuneration in the Company enables conditions for a total remuneration that is reasonable and competitive, whereby the Company may attract and retain qualified senior executives. In addition, the remuneration committee believes that the proposed guidelines for remuneration to senior executives and the proposal for LTIP 2019/2022 will strengthen the Company's remuneration structure and levels of remuneration and to greater alignment of the senior executives' incentive with the shareholders' interest.*

Ytterligare information om nuvarande ersättningar finns i årsredovisningen för 2018.

*Further information regarding the current remuneration is found in the annual report 2018.*

\* \* \* \* \*

Stockholm 8 april/April 2019  
**Jetpak Top Holding AB (publ)**  
Styrelsen/*the board of directors*