

Styrelsens förslag till beslut om kontantbaserat incitamentsprogram ***The board of directors' proposal regarding cash-based incentive program***

Styrelsen för Jetpak Top Holding AB (publ) ("Bolaget") föreslår att årsstämman beslutar att implementera ett kontantbaserat incitamentsprogram (Long Term Incentive Program, "LTIP 2024/2026") enligt följande.

The board of directors of Jetpak Top Holding AB (publ) (the "Company") proposes that the annual general meeting resolves to implement a cash-based incentive program (Long Term Incentive Program, "LTIP 2024/2026") in accordance with the following.

Bakgrund

Background

Incitamentsprogrammet ska löpa under perioden 2024–2026 och vara baserat på Bolagets EBITA-resultat samt kassaflöde från den löpande verksamheten.

The term of the incentive program shall be the period 2024-2026 and shall be based on the Company's EBITA and cash flow from operating activities.

Det råder en hög grad av sammankoppling mellan Bolagets uppnådda resultat och den framtida marknadsvärderingen av Bolaget. Därmed finns en stark länk mellan vad ledningen kan påverka och det långsiktiga aktieägarvärdet för aktieägarna.

There is a high level of relationship between the Company's achieved results and the future market valuation of the Company. Hence, there is a strong link between what the management can influence and the long-term benefit shareholder value for the shareholders.

Målsättningen är därmed att konstruera en struktur för ett incitamentsprogram som är baserat på endast affärsmässiga parametrar, i stället för framtida aktieutveckling (till exempel ett teckningsoptionsprogram), vilket under en begränsad teckningsperiod i större utsträckning kan bli påverkad av andra externa faktorer. Vidare innebär den föreslagna strukturen ingen utspädning för befintliga aktieägare.

The objective is therefore to adopt an incentive program structure which is based on pure business-based parameters, rather than on a future share price (e.g., in the form of a warrant program), which during a limited subscription period to a larger extent can be affected by other external factors. Furthermore, this proposed incentive structure will not dilute any existing shareholders.

Sammanfattning av ramverket för LTIP 2024/2026

Summary of the framework for LTIP 2024/2026

- Programmets löptid är tre år; från och med 2024 till och med 2026.
The term of the program is three years; from 2024 up to and including 2026.
- Form av ersättning: Kontantbetalning, beskattad som lön (fullt avdragsgill som operationell kostnad för Bolaget).
Form of remuneration: Cash payment, taxed as salary (fully deductible as operational expense for the Company).
- Basåret utgörs av år 2023 där beloppen är baserade på reviderad årsredovisning som läggs fram på årsstämma 2024.
The base year is 2023, where the amounts are based on audited financial statements as presented at the annual general meeting 2024.
- Utbetalning: Under det första kvartalet 2027, baserat på reviderade helårssiffror för år 2026.
Payment: during the first quarter in 2027, based on approved and audited 2026 figures.
- Det ska inte finnas några mellanliggande betalningar eller delbetalningar från programmet under den treåriga löptiden.
There shall be no interim payments or payments in tranches under the program during its three-year term.

- Programmets utfall vid slutet av 2026 ska vara avsatt för och inkluderat i balansräkning för 2026.
The program's outcome by the end of year 2026 shall be accumulated and included in the balance sheet for 2026.
- Utfallsramar: Upp till 7,5 MSEK per individ (olika tak för olika ledningspersoner).
Amounts in scope: up to MSEK 7.5 per individual (different cap levels for different executives).
- Maximal kostnad för Bolaget för programmet: 48 MSEK, vilket även inkluderar kostnad för sociala avgifter, pensionskostnader och särskild löneskatt, vilka kan variera beroende på skattemässig hemvist för respektive incitamentstagare.
Maximum cost of the program for the Company: MSEK 48, including social security contributions, pension fees and special payroll tax, which may vary depending on the participants domicile for tax purposes.
- Maximal utbetalning före skatt för samtliga incitamentstagare uppgår till 35 MSEK.
Maximum payment before tax is MSEK 35 for all participants.
- Maximalt antal personer som kan omfattas av programmet: 15.
Maximum number of participants in the program: 15.
- Inga andra långsiktiga incitamentsprogram kommer att inrättas före 2027.
No other long term incentive programs will be launched before 2027.
- Programmet kommer vara öppet för nyanställda till och med juni 2025, dvs. för nya nyckelpersoner som inte har ett anställningsavtal per 1 januari 2024 (programmet är dock riktat till högst 15 personer). För individer som tillkommer senare kommer det maximala utfallet att justeras nedåt pro rata månad för månad.
The program will be kept open for new employees up and until June 2025, i.e. for potential new key personnel that do not have an employment contract as per January 1, 2024 (however, the program is capped to 15 participants). Any individuals entering into the program later will have their maximum payout under the program adjusted downwards pro-rata, month by month.
- Efter halva programmets löptid, efter 18 månader (från juli 2025) kommer programmet vara stängt för nya individer.
Midway through the term of program, after 18 months (from July 2025), the program will be closed for any new participants.
- Utbetalning från LTIP 2024/2026 kommer att kräva en anställning inom koncernen per 31 december 2026.
Any payment under LTIP 2024/2026 requires a valid and active employment contract with the group as per the 31 December 2026.
- Rambeloppen för incitamentsprogrammet är följande:
The following thresholds and cap levels shall be applied for the program:

| Belopp i MSEK | EBITA* | Kassaflöde* | LTIP utbetalning |
|-----------------------|---------------|--------------------|-------------------------|
| Tröskelbelopp: | 152 | 129 | 17,5 |
| Takbelopp: | 188 | 160 | 35,0 |

* Avser helår 2026.

| <i>Amounts in MSEK</i> | <i>EBITA*</i> | <i>Cash flow*</i> | <i>LTIP payment</i> |
|-------------------------|---------------|-------------------|---------------------|
| <i>Threshold levels</i> | <i>152</i> | <i>129</i> | <i>17,5</i> |
| <i>Cap levels</i> | <i>188</i> | <i>160</i> | <i>35,0</i> |

* Full-year 2026.

- Kassaflödet från den löpande verksamheten utgör 85 % av EBITA-målet.
The cash flow from operating activities parameter is set to 85 percent of the EBITA parameter.
- EBITA-parametern utgör 2/3 av det totala LTIP-målet.
The EBITA parameter represents 2/3 of the total LTIP target.
- Kassaflödet från den löpande verksamheten utgör 1/3 av det totala LTIP-målet.
The cash flow from operating activities parameter represents 1/3 of the total LTIP target.
- De två målen, EBITA respektive kassaflöde från den löpande verksamheten mäts, separat. Därför kan exempelvis EBITA-parametern överstiga tröskelnivån, men inte kassaflödesparametern, eller vice versa.
The two targets, EBITA and cash flow from operating activities, are calculated individually, i.e. the EBITA target can be in scope while the cash flow target is not, and vice versa.
- LTIP-utbetalningen mäts linjärt mellan tröskelnivån och takbeloppsnivån.
The LTIP payout is measured linear between the threshold level and the cap level.
- Rambeloppen är organiska, vilket innebär att ifall nya framtida förvärv görs under löptiden för LTIP 2024/2026 kommer målparametrarna EBITA respektive kassaflöde från den löpande verksamheten att justeras uppåt. På motsvarande vis justeras de bägge målparametrarna nedåt ifall framtida verksamhetsavyttringar görs under löptiden för LTIP 2024/2026.
The threshold and cap levels are organic, which means that if acquisitions are made during the term of LTIP 2024/2026, the target parameters EBITA and cash flow from operating activities will be adjusted upwards. Similarly, both target parameters will be adjusted downwards if divestments are made during the term of LTIP 2024/2026.

* * * * *

Stockholm i maj 2024/*Stockholm in May 2024*

Jetpak Top Holding (publ)
Styrelsen/*The board of directors*