
I händelse av skillnad mellan den engelska och svenska versionen ska den svenska versionen gälla.

In case of any discrepancy between the English and Swedish versions, the Swedish version shall prevail.

STYRELSENS FULLSTÄNDIGA FÖRSLAG TILL BESLUT OM RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

THE BOARD'S COMPLETE PROPOSAL ON GUIDELINES FOR REMUNERATION TO THE SENIOR MANAGEMENT

Styrelsen i GomSpace Group AB (publ) föreslår att årsstämman fattar beslut om antagande av riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare enligt följande (inga ändringar föreslås i förhållande till de riktlinjer som fattades beslut om vid årsstämman 2017). Riktlinjerna gäller även för styrelseledamöter i den mån de erhåller ersättning för tjänster utförda åt koncernen utanför styrelseuppdraget.

The board of directors of GomSpace Group AB (publ) proposes that the general meeting resolves on the adoption of guidelines for remuneration and other employment conditions for the senior management, as set forth below (no changes are proposed compared to the guidelines adopted at the annual general meeting in 2017). The guidelines also apply to board members in so far as they receive remuneration for services provided to the group outside of the scope of the board assignment.

Ersättning

Remuneration

Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga för att säkerställa att koncernen kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare till för bolaget rimliga kostnader.

The main principle is that remuneration and other employment conditions for members of the senior management shall be based on market terms and competitive in order to ensure that the group can attract and retain competent members of the senior management at a reasonable cost for the company.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast ersättning, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. För att undvika att ledande befattningshavare uppmuntras till osunt risktagande ska det finnas en grundläggande balans mellan fast och rörlig ersättning. Den fasta ersättningen ska således stå för en tillräckligt stor del av den ledande befattningshavarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta ner den rörliga delen till noll. Den rörliga ersättningen till en ledande befattningshavare vars funktion eller totala ersättningsnivå innebär att han eller hon kan ha en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil får inte vara större än den fasta ersättningen.

The total remuneration for the senior management shall consist of fixed salary, variable remuneration, pension and other benefits. In order to avoid that the senior management is encouraged to take inappropriate risks,

there shall be a fundamental balance between fixed and variable remuneration. The fixed salary shall thus be large enough in relation to the total remuneration paid to the senior management in order to render it possible to reduce the variable remuneration to zero. The variable remuneration to a member of the senior management whose function or total remuneration level implies that he or she can have a material effect on the company's risk profile, may not be greater than the fixed salary.

Fast lön

Fixed salary

Varje ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på arbetets svårighetsgrad och den ledande befattningshavarens erfarenhet, ansvar, kompetens och arbetsinsats. Den fasta lönen ska revideras årligen.

Each member of the senior management shall be offered a fixed salary on market terms, based on the degree of difficulty of the work performed, as well as experience, responsibilities, competence and performances. The fixed salary shall be adjusted annually.

Rörlig lön

Variable remuneration

Utöver fast årslön ska koncernledningen även kunna erhålla rörlig lön vilken ska utgå kontant och baseras på utfallet i förhållande till resultatmål inom det individuella ansvarsområdet samt sammanfalla med aktieägarnas intressen. Rörlig lön ska motsvara maximalt 25 % av den fasta årslönen för verkställande direktören och maximalt 25 % av den fasta årslönen för övriga personer i koncernledningen. För det fall rörlig ersättning som utbetalats visar sig ha betalats på basis av uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga ska bolaget ha möjligheten att återkräva utbetald ersättning. Rörlig lön ska vara pensionsgrundande om inte annat avtalats.

In addition to the fixed annual salary, the members of the group's senior management may be offered variable remuneration which shall be paid in cash and based on the result in relation to performance goals within the respective area of responsibility and be in line with the shareholders' interests. Variable remuneration shall correspond to a maximum of 25% of the fixed annual salary for the CEO and a maximum of 25% of the fixed annual salary for other members of the group's senior management. Should variable remuneration paid have been based on information that later shows to have been evidently incorrect, the company shall have the possibility to request repayment. Variable remuneration shall entitle to pension, unless otherwise agreed upon.

Rörlig ersättning ska grundas på tydliga, förutbestämda och mätbara kriterier och ekonomiska resultat och i förväg uppsatta individuella mål och verksamhetsmål, samt vara utformade med syfte att främja bolagets långsiktiga värdeskapande. Den rörliga ersättningen ska ha ett tak för utfall. Ett maximalt utrymme för total rörlig lön till ledande befattningshavare ska fastställas årligen i samband med att mål för kommande räkenskapsår fastställs. Bolagets åtaganden avseende rörlig lön till koncernledningen under 2018 beräknas vid fullt utfall kunna kosta bolaget maximalt cirka 3 100 000 kronor.

Variable remuneration shall be based on clear, predetermined and measurable criteria and financial results and predefined individual and operational goals, as well as designed with the objective to promote the company's

long-term value creation. The variable remuneration is to have a cap. The maximum cap for total variable remuneration to the senior management shall be set annually in connection with the establishment of goals for the coming financial year. The company's commitment in regards to variable salary to the group's senior management for 2018 is estimated to cost the company not more than approximately SEK 3,100,000.

Pension

Pension

De ledande befattningshavarna ska, såvida inte annat särskilt överenskommits, erbjudas pensionsvillkor som är marknadsmässiga i förhållande till situationen i det land där befattningshavarna är stadigvarande bosatta.

Members of the senior management shall, unless otherwise specifically agreed upon, be offered pension terms which are in accordance with the market in the country where the members of the senior management are habitually resident.

Rörlig ersättning ska som huvudregel vara pensionsgrundande.

Variable remuneration shall, as a main rule, be pension qualifying.

Övriga förmåner

Other benefits

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig ersättning och kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam.

Other benefits such as a company car, additional health insurance and medical benefits shall be limited in value in relation to other remuneration and shall be paid only in so far as it is considered to be in accordance with the market for other members of senior managements holding corresponding positions on the employment market where the member in question is operating.

Långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Long-term share based incentive programmes

Styrelsen ska för varje år överväga huruvida man bör föreslå årsstämman att besluta om ett aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Föreslagna incitamentsprogram ska bidra till långsiktig värdetillväxt.

The board of directors shall each year consider whether the annual general meeting is to be proposed to adopt a share based incentive program. Proposed incentive programs shall contribute to a long-term value growth.

Ledande befattningshavare ska kunna erbjudas ett motsvarande incitament som det som skulle ha utgått under ett aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram, om sådant program skulle visa sig praktiskt ogenomförbart i någon ledande befattningshavares skattemässiga hemvist, eller till följd av att sådant deltagande enligt bolagets bedömning inte kan ske till rimliga administrativa kostnader eller ekonomiska insatser. Kostnaden och investeringen för

bolaget samt incitamentet och det ekonomiska utfallet för sådan ledande befattningshavare ska under sådana förhållanden i allt väsentligt motsvara det aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogrammet.

It shall be possible to offer members of the senior management corresponding incentives as should have been offered pursuant to a share based incentive program, should it show to be practically impossible to effectuate such program in the tax domicile of a member of the senior management, or if the company assesses that such participation cannot take place at reasonable administrative costs or financial contributions. The cost and the investment for the company as well as the incentive and financial outcome for the senior management member in question shall under those circumstances essentially correspond to the share based incentive program.

Uppsägning

Notice

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden för samtliga ledande befattningshavare vara högst 12 månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 100 % av den fasta lönen i maximalt 12 månader, alltså ska fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna sammantaget inte överstiga 24 fasta månadslöner. Eventuell rätt till avgångsvederlag ska som huvudregel minska i situationer där ersättning under aktuell period erhålls från annan arbetsgivare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska uppsägningstiden normalt vara 6 månader för verkställande direktören och 3-6 månader för övriga ledande befattningshavare.

The notice period upon notice given by the company shall be no longer than 12 months for all members of the senior management, with a right to redundancy payment after the expiration of the notice period corresponding to not more than 100% of the fixed salary for a maximum of 12 months, meaning that the fixed salary and redundancy payment shall together not exceed 24 months' fixed salary. Any right to redundancy payment shall, as a main rule, decrease in situations where remuneration is received from another employer. Upon notice given by a member of the senior management, the notice period shall generally be 6 months for the CEO and 3-6 months for other members of the senior management.

Ersättning till styrelseledamöter

Remuneration to board members

I den mån stämмоvalda styrelseledamöter utför arbete som går utöver styrelsearbetet ska de kunna arvoderas för sådant arbete. Ersättningen ska vara marknadsmässig och ska godkännas av styrelsen.

In so far as board members elected by the general meeting are performing work that stretches beyond the tasks of the board of directors, it shall be possible to pay them for such work. Such remuneration shall be market based and shall be approved by the board of directors.

Omfattning

Scope

Dessa riktlinjer ska omfatta de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i koncernledningen. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter bolagsstämmans beslut, samt

för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Styrelsen ska ha rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

These guidelines shall encompass those persons that are members of the senior management of the group during the period when the guidelines are in force. The guidelines are applicable on agreements entered into after the general meeting's decision, and as far as changes are made to existing agreements, thereafter. The board of directors shall be entitled to deviate from the guidelines in individual cases if there are special reasons for doing so.

Information om tidigare beslutade ersättningar

Information in regards to previously decided remuneration

Utöver löpande åtaganden finns inga ersättningsåtaganden gentemot ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

Except for recurring commitments, there are no remuneration commitments in relation to members of the senior management that have not become due.

Styrelsen

The board of directors