

## STYRELSENS FULLSTÄNDIGA FÖRSLAG TILL BESLUT OM POLICY FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Styrelsen i Maha Energy AB (publ) föreslår att bolagsstämman fattar beslut om antagande av policy för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare enligt följande att gälla tills vidare. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020 samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt.

### Ersättningspolicy för Maha Energy AB (publ)

#### 1. Inledning

##### 1.1 Syfte

1.1.1 Denna ersättningspolicy omfattar lön och andra anställningsvillkor för Ledande Befattningshavare i Maha Energy AB (publ) och dess dotterbolag (gemensamt ”**Maha**” eller ”**Bolaget**”), inklusive verkställande direktören, nedan tillsammans benämnda ”**Ledningspersoner**”). Med Ledande Befattningshavare i denna Policy avses samtliga medlemmar av Bolagets ledning (Eng. *Officers*). Syftet med denna ersättningspolicy är att ange riktlinjer för lön och annan ersättning till Ledningspersonerna i enlighet med lag och kraven som gäller enligt Svensk kod för bolagsstyrning.

1.1.2 Denna policy är endast tillämplig för Mahas Ledningspersoner.

1.1.3 Denna policy ska antas vid årsstämman 2020 och ska utvärderas minst vart fjärde år.

##### 1.2 Grundläggande principer

1.2.1 Ersättningar och andra anställningsvillkor ska möjliggöra att Ledningspersoner kan rekryteras och behållas av Maha. Ersättning till Ledningspersoner kan bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension, övriga förmåner och aktierelaterade incitamentsprogram. Rörlig ersättning ska grundas på förutbestämda och mätbara kriterier utformade i syfte att främja Mahas långsiktiga värdeskapande.

1.2.2 Ersättningen ska inte vara diskriminerande på grund av kön, etnisk bakgrund, nationellt ursprung, ålder, funktionsnedsättning eller andra ovidkommande omständigheter.

#### 2. Fast lön

2.1 Ledningspersoner anställda av Maha ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig, i linje med ersättningar inom den internationella olje- och gasindustrin,

och baserad på individens ansvar, avdelning, erfarenhet och prestation. Lön ska fastställas per kalenderår med lönerevision den 1 januari varje år.

- 2.2 Ledningspersoner verksamma inom Maha på konsultbasis kommer att få marknadsmässigt konsultarvode, i linje med arvode inom den internationella olje- och gasindustrin, baserad på ansvar och prestationer för nedlagd tid.

### **3. Rörlig ersättning**

- 3.1 Verkställande direktören och andra Ledningspersoner anställda av Maha kan, från tid till annan, erbjudas rörlig ersättning. Sådan rätt till rörlig ersättning ska framgå ur respektive Ledningspersons anställningsavtal. Mahas maximala kostnad för rörlig ersättning till Ledningspersonen, inklusive social avgifter, ska redovisas i årsredovisningen vilken ska hållas tillgänglig inför årsstämman.
- 3.2 Rörlig ersättning till Ledningspersonerna skall huvudsakligen baseras på Mahas vinst, och individens prestation. Bolagets ersättningsutskott ska föreslå och utvärdera mål för rörlig ersättning till Ledningspersonerna varje år. Ersättningsutskottets utvärdering skall redovisas för styrelsen.

### **4. Aktierelaterade incitamentsprogram**

- 4.1 Det aktierelaterade incitamentsprogrammet är utformat för att behålla och rekrytera långsiktigt kvalificerad och engagerad personal inom den globala olje- och gasmarknaden. Programmet är tillgängligt för utvald personal, och ska vara årligt återkommande.
- 4.2 Antalet aktierelaterade optioner ska ligga inom mellanintervallet för listade bolag i Sverige.
- 4.3 Vissa Ledningspersonen och anställda i Maha (inklusive vissa av Mahas konsulter) kan delta i aktierelaterade optionsprogram i Maha. Programmen beskrivs i årsredovisningen.
- 4.4 Ersättningsutskottet och styrelsen ska årligen utvärdera huruvida aktierelaterade incitamentsprogram ska föreslås årsstämman.

### **5. Pension**

- 5.1 Pensionsförmånerna består av ett system med bestämda avsättningar, med premier beräknade på hela den fasta lönen. Pensionsavsättningarna ska vara i förhållande till den fasta lönen och fastställs på individuell grund men ska inte överstiga vad som är skattemässigt avdragsgillt.
- 5.2 Bolaget ska, som minimum, följa lagstadgade krav för pensionsavsättningar i varje tillämplig jurisdiktion som det är verksamt.

## **6. Uppsägning och avgångsvederlag**

- 6.1 Bolaget är bundet av individuella anställningsavtal vari skyldigheter avseende avgångsvederlag är vanliga för Ledningspersoner. Därutöver följer Bolaget lagstadgade skyldigheter avseende avgångsvederlag i de länder det är verksamt inom.
- 6.2 Avgångsvederlag, utöver lön, under uppsägningstiden är inte tillåten.

## **7. Styrelsens förberedelser och beslutsfattande**

- 7.1 Ersättningsutskottet föreslår, och styrelsen fattar beslut om, lön och övriga anställningsvillkor för verkställande direktören enligt ovan. Ersättningsutskottet och den verkställande direktören tillsammans föreslår, och styrelsen fattar beslut om, lön och övriga anställningsvillkor för övriga Ledningspersoner enligt ovan.
- 7.2 Mahas revisor ska årligen granska tillämpningen av denna policy enligt tillämpliga bestämmelser. Revisorns rapport ska avlämnas till styrelsen och framläggas på årsstämman när och om så erfordras enligt lag eller noteringsavtal.

## **8. Avvikelser från riktlinjerna**

- 8.1 Styrelsen ska vara berättigad att avvika från dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

---

*Styrelsen*