

TITEL: ERSÄTTNINGSPOLICY
REFERENCED DOCUMENTS: N/A

APPLICABILITY: All Executive Managers Employees of the Maha Group (i.e., Maha Energy AB and its subsidiaries)

REVIEWS: N/A

ELABORATION: Remuneration Committee Board of Directors of Maha Energy AB

EXHIBITS: N/A

OBSERVATION: This Policy may be amended for the benefit of Maha Energy and the best practices of its Compliance Program.

PURPOSE: This document aims to provide the policy for remuneration and other employment conditions for the Executive Management of Maha Group.

APPROVAL: Maha Energy AB Shareholders by the Annual General Meeting held on 24 May 2023.

Beslut om ändring av policy för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen i Maha Energy AB (publ) ("Bolaget") föreslår att bolagsstämman fattar beslut om ändring av policy för ersättning och andra anställningsvillkor för Bolagets verkställande direktör, styrelseledamöter (i den mån de får ersättning för tjänster de tillhandahåller koncernen utanför ramen för styrelseuppdraget), eventuell vice verkställande direktör som utses i Bolaget samt andra befattningshavare som Bolaget betraktar som ledande befattningshavare, såsom CFO, CLO, COO, och Vice Presidents (tillsammans benämnda "**Ledande Befattningshavare**") enligt följande att gälla tillsvidare, dock längst för tiden fram till årsstämman 2027. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter att årsstämman den 24 maj 2023 hållits samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt.

ERSÄTTNINGSPOLICY FÖR MAHA ENERGY AB (PUBL)**1. SYFTE**

Denna ersättningspolicy omfattar Bolagets Ledande Befattningshavare. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman. Styrelsen ska ha rätt att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Om sådan avvikelse sker ska detta redovisas inför närmast följande årsstämma. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Styrelsen bedömer att en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning vilka dessa riktlinjer möjliggör.

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

2. FORMER AV ERSÄTTNING M.M.

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. Den totala ersättningen till Ledande Befattningshavare får bestå av fast kontantersättning, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast kontantersättning

Varje Ledande Befattningshavare ska erbjudas en fast ersättning vilken ska utgå kontant, vara marknadsmässig, i linje med ersättningar inom den internationella olje- och gasindustrin, och baserad på individens erfarenhet, ansvar, kompetens och arbetsinsats. Den fasta ersättningen ska revideras årligen. 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.

Rörlig kontantersättning

Utöver fast ersättning ska Ledande Befattningshavare även kunna erhålla rörlig ersättning vilken ska utgå kontant enligt följande:

(i) Ordinär Rörlig Kontantersättning: baseras på utfallet i förhållande till resultatmål inom det individuella ansvarsområdet och ska sammanfalla med aktieägarnas intressen. Ordinär Rörlig Kontantersättning ska vara kopplad till årliga resultatmål och uppgå till maximalt 100 procent av den fasta bruttoersättningen.

Ordinär Rörlig Kontantersättning ska grundas på tydliga, förutbestämda och mätbara kriterier och i förväg uppsatta individuella mål och verksamhetsmål som kan vara finansiella, såsom efterlevnad av budget, eller icke-finansiella, såsom kopplade till produktivitet eller produktionsrelaterade mål. Genom upprättandet av kriterier för Ordinär Rörlig Kontantersättning som kopplar de Ledande Befattningshavarnas ersättning till Bolagets resultat och hållbarhet, främjas genomförandet av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och konkurrenskraft. Uppfyllelse av dessa kriterier ska kunna mätas under en period av ett år, och ska fastställas baserat på Bolagets resultat och de individuella kriterier som överenskommit med den Ledande Befattningshavaren.

(ii) Extraordinär Rörlig Kontantersättning: ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla Ledande Befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter och/eller som en bonus för en individs prestationer vid relevanta händelser eller transaktioner som rör Bolaget. Sådan ersättning får utges vid flera tillfällen per år men får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga bruttokontantersättningen.

Bolagets ersättningsutskott ska föreslå och utvärdera mål för rörlig ersättning till koncernens Ledande Befattningshavare (i) årligen för de fall det avser Ordinär Rörlig Kontantersättning, eller (ii) när omständigheterna kräver det baserat på tillämpliga omständigheter för de fall det avser Extraordinär Rörlig Kontantersättning. Ersättningsutskottets utvärdering ska rapporteras till styrelsen.

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 ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Extraordinär Rörlig Kontantersättning kan avräknas mot Ordinär Rörlig Kontantersättning enligt styrelseledamöternas eller den verkställande direktörens beslut (i förekommande fall).

Långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram

I Bolaget har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram ("LTIP") i form av teckningsoptioner med rätt till teckning av nya aktier. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Teckningsoptioner med rätt till teckning av nya aktier i Bolaget har emitterats och tilldelats deltagare under incitamentsprogram för anställda och Ledande Befattningshavare i Bolaget samt Bolagets dotterbolag. Tilldelning i programmen är kopplat till lönenivå och anställningstid och full tilldelning förutsätter fortsatt anställning under en intjänandeperiod om två till tre år.

De aktierelaterade incitamentsprogrammen 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 har historisk sett varit årligt återkommande. Styrelsen har föreslagit att årsstämman 2023 beslutar om ett incitamentsprogram till anställda och konsulter för en period om tre år. Ersättningsutskottet och styrelsen ska löpande utvärdera huruvida aktierelaterade incitamentsprogram ska föreslås årsstämman.

Pension

Pensionsförmåner, (innefattande sjukförsäkring i förekommande fall enligt gällande lag), ska vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 10 procent av den pensionsgrundande bruttoinkomsten.

Bolaget ska, som minimum, följa lagstadgade krav för pensionsavsättningar i varje tillämplig jurisdiktion som det är verksamt.

Övriga förmåner

Övriga förmåner kan innefatta bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och företagshälsovård, och 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. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta bruttoersättningen.

Uppsägning och avgångsvederlag

Vid uppsägning från Bolagets sida ska uppsägningstiden för samtliga Ledande Befattningshavare vara högst sex månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 100 procent av den fasta bruttokontantersättningen i maximalt 12 månader, alltså ska fast ersättning under uppsägningstiden och avgångsvederlag för de Ledande Befattningshavarna sammantaget inte överstiga 18 fasta bruttomånadslöner. Eventuell rätt till avgångsvederlag ska minska i situationer där ersättning under aktuell period erhålls från ett annat bolag. Uppsägningstiden och avgångsvederlaget ska alltid, med beaktande av begränsningarna ovan, avgöras från fall till fall med beaktande av (i) krav enligt tillämplig lag för avtalet som ingåtts med den Ledande Befattningshavaren, (ii) praxis i landet där avtalet ingåtts, och (iii) tiden som den Ledande Befattningshavaren har varit anställd/anlitad av Bolaget innan uppsägningen.

Vid uppsägning från Ledande Befattningshavarens sida ska uppsägningstiden normalt vara sex månader för verkställande direktören och tre månader för övriga Ledande Befattningshavare. För det fall att en Ledande Befattningshavare säger upp sig ska inget avgångsvederlag utgå.

3. BEAKTANDE AV BEFINTLIGA LÖNER OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

4. BESLUTSPROCESSEN FÖR ATT FASTSTÄLLA, SE ÖVER OCH GENOMFÖRA RIKTLINJERNA

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till Ledande Befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer när det uppkommer behov av väsentliga förändringar och åtminstone vart fjärde år, och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Utskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till Ledande Befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Utskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

5. INFORMATION OM TIDIGARE BESLUTADE ERSÄTTNINGAR

Utöver löpande åtaganden finns inga ersättningsåtaganden gentemot Ledande Befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

6. BESKRIVNING AV VÄSENTLIGA ÄNDRINGAR I ERSÄTTNINGSPOLICY SAMT FÖRKLARING AV HUR AKTIEÄGARNAS ÅSIKTER HAR BEAKTATS

Riktlinjerna beslutas årsstämman. Styrelsen har, efter val av nya styrelseledamöter den 3 november 2022 och den 29 mars 2023, bedömt behovet av förändringar och anser att de föreslagna ändringarna är nödvändiga för att framgångsrikt implementera Bolagets nya affärsstrategi och säkerställa dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet och att kunna rekrytera och behålla en högt kvalificerad och kompetent ledning. Enligt förslaget till ny ersättningspolicy kan den Extraordinära Rörliga Kontanterersättningen betalas ut vid flera tillfällen per år, förutsatt att det maximala årliga beloppet inte överskrids. Den föreslagna nya ersättningspolicyn bedöms öka flexibiliteten, bland annat när det gäller att rekrytera och behålla Ledande Befattningshavare samt att kunna besluta om ersättning för extraordinära prestationer som går utöver individens ordinarie arbetsuppgifter och/eller som en bonus för individens prestationer i samband med relevanta händelser eller transaktioner som rör Bolaget. I förslaget till ny ersättningspolicy har övriga möjliga förmånerna ökat från 10 till 15 procent av den fasta bruttoersättningen med anledning av Bolagets potentiella kostnader för sådana förmåner. Styrelsen har inte mottagit några kommentarer från aktieägare.