

N.B. The English text is an in-house translation of the original Swedish text. Should there be any disparities between the Swedish and the English text, the Swedish text shall prevail.

Styrelsens utvärdering av ersättning till ledande befattningshavare / *The board of directors' evaluation of remuneration to the members of management*

Styrelsen i Padox Aktiebolag (publ) ("**Padox**") har ett ersättningsutskott som bereder styrelsens beslut avseende ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet följer och utvärderar även gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget. Sedan årsstämman 2018 har ersättningsutskottet följt tillämpningen av de av stämman fastställda riktlinjerna för ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet har därvid konstaterat att samtliga ersättningar har följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman 2018 fastställt.

*The board of directors of Padox Aktiebolag (publ) ("**Padox**") has a remuneration committee that prepares the board of directors' resolutions concerning remuneration principles, remuneration and other employment terms for the CEO and members of management. The remuneration committee also monitors and evaluates the applied remuneration structure and remuneration levels in the company. Since the annual shareholders' meeting 2018, the remuneration committee has monitored the application of the adopted guidelines for remuneration to the CEO and members of management. The remuneration committee has found that all remuneration has been in accordance with the guidelines adopted by the annual shareholders' meeting 2018.*

Fast lön och rörlig ersättning / *Base salary and variable remuneration*

Fast lön ska baseras på individens kompetens, ansvar och prestation och ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig. Den fasta lönen ska ses över årligen. Den kortsiktiga rörliga ersättningen baseras på företagsgemensamma och individuella mål. För den verkställande direktören i Padox kan den kortsiktiga rörliga ersättningen uppgå till maximalt sex månadslöner och för övriga ledande befattningshavare i Padox maximalt fyra månadslöner.

Base salary shall be dependent on the individual's performance and competence. The salary shall be on market terms and competitive. Salary levels are to be reviewed annually. Short-term incentive programs shall be based on company-wide and individual targets. For the CEO in Padox, remuneration from the short-term incentive programs shall amount to not more than six months' salary, and for other members of management in Padox, not more than four months' salary.

Långsiktigt aktiekursbaserat incitamentsprogram / *Long-term share price-based incentive programs*

I samband med noteringen på Nasdaq Stockholm beslutade styrelsen att införa ett långsiktigt aktiekursbaserat incitamentsprogram för de ledande befattningshavarna och andra nyckelpersoner. Incitamentsprogrammet löper över sex år och förfaller 31 december 2020 och är kontantreglerat.

In connection with the listing on Nasdaq Stockholm, the board of directors resolved to implement a long-term share price-based incentive program for members of management and other key employees. The incentive program matures after six years, on 31 December 2020, and is cash settled.

Ersättningsstruktur och ersättningsnivåer / *Remuneration structure and levels*

Styrelsens bedömning är att Padox nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer under 2018 som helhet (fast lön, kortsiktig rörlig ersättning och långsiktigt aktiekursbaserat incitamentsprogram) har inneburit en god balans mellan å ena sidan intresset av att motivera och belöna medarbetarna och å andra sidan bibehållen kostnadseffektivitet. Vad gäller det långsiktiga aktiekursbaserade incitamentsprogrammet noteras särskilt att det bedöms vara effektivt och leda till att ledande befattningshavare stannar hos Padox.

The Board is of the view that Padox' remuneration structure and levels for 2018 (base salary, short-term incentive programs, long-term share price-based incentive programs) entail a good balance between providing incentives for employees and maintaining cost efficiency. In respect of the long-term share price-based incentive program it is noted that it is deemed effective and that it leads to members of management staying with Padox.

I ljuset av att incitamentsprogrammet snart löper ut har det konstaterats ändamålsenligt att införa ett nytt incitamentsprogram som ska utgå från vissa av styrelsen fastställda resultatmått samt Padox utveckling inom hållbarhetsområdet. Styrelsen anser att införandet av ett incitamentsprogram enligt ovan är till fördel för koncernen och bolagets aktieägare.

In light of that the incentive program soon expires, it has been considered appropriate to introduce a new incentive program which shall be based on certain established key performance measures as well as Padox' development within the sustainability area. The board of directors considers the introduction of such incentive program to be beneficial to the group and the company's shareholders.

Riktlinjer för ersättning / *Guidelines for remuneration*

Styrelsen har föreslagit att årsstämman den 10 april 2019 ska besluta om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som i huvudsak överensstämmer med de riktlinjer som antogs av årsstämman 2018, med skillnaden att långsiktiga incitamentsprogram även ska kunna utgå från andra mått än aktiekurs.

The board has proposed that the annual shareholders' meeting on 10 April 2019 resolves to adopt guidelines for the remuneration to members of management that in essence correspond to the guidelines for remuneration that were adopted by the annual shareholders' meeting in 2018, with the difference that long-term incentive program also may be based on other measures than share price.

Stockholm i mars 2019
Stockholm, March 2019

Padox Aktiebolag (publ)

Styrelsen
The board of directors