

Please note that the English text is a translation of the Swedish version. If there are any discrepancies, the Swedish version shall take precedence.

STYRELSENS I NCAB GROUP AB (PUBL) FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

/The board of directors' of NCAB Group AB (publ) proposal for guidelines regarding remuneration to executive management

Styrelsen föreslår att årsstämman 2024 beslutar att anta följande riktlinjer för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare vilka därmed ersätter tidigare riktlinjer som fastställdes av årsstämman 2020. Med ledande befattningshavare avses verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, inklusive långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Dessa riktlinjer skal gälla från årsstämmans godkännande till dess nya riktlinjer antagits av bolagsstämman och högst fyra år.

The board of directors proposes that the annual general meeting to be held in 2024 resolves to adopt the following guidelines for determining salary and other remunerations to the executive management which thereby replace the previous guidelines adopted by the annual general meeting 2020. Executive management refers to the Chief Executive Officer (CEO) and other members of the group management. The guidelines shall apply to remuneration agreed and amendments to remuneration already agreed, after adoption of the guidelines by the annual general meeting 2024. These guidelines do not apply to any remuneration decided or approved by the general meeting, including long-term share-related incentive plans. These guidelines are to be applicable from the approval of the annual general meeting until new guidelines have been resolved and four years at most.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet ***/The guidelines' promotion of the company's business strategy, long-term interests and sustainability***

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsagenda, förutsätter att bolaget kan rekrytera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

A prerequisite for the successful implementation of the company's business strategy and safeguarding of its long-term interests, including its sustainability agenda, is that the company is able to recruit, motivate and retain qualified personnel. To this end, it is necessary that the company offers competitive remuneration. These guidelines enable the company to offer the executive management a competitive total remuneration.

Rörlig kontantersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsagenda. Detta genomförs genom de finansiella och icke-finansiella mål som avgör utfallet av rörlig kontantersättning och har en tydlig koppling till affärsstrategin och bolagets hållbarhetsagenda. Den rörliga kontantersättningen beskrivs närmare i avsnitt "Fast och rörlig ersättning" nedan.

Variable cash remuneration covered by these guidelines shall aim at promoting the company's business strategy and long-term interests, including its sustainability agenda. This is implemented by way of a clear link between the financial and non-financial objectives that determines the variable cash remuneration outcome and the business strategy and the company's sustainability agenda. The variable cash remuneration is further described under "Fixed and variable remuneration" below.

Bolagets målsättning med att ha program för rörlig kontantersättning och aktierelaterade incitamentsprogram är att (i) driva beteenden som stödjer bolagets affärsstrategi, inklusive dess hållbarhetsagenda, och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga och kortsiktiga intressen för att därmed skapa värde för aktieägarna, (ii) göra bolaget attraktivt som arbetsgivare, (iii) behålla nyckelpersoner och (iv) öka medarbetarnas intresse och engagemang för bolagets verksamhet och utveckling.

Please note that the English text is a translation of the Swedish version. If there are any discrepancies, the Swedish version shall take precedence.

The company's objective for having a program relating to variable cash remuneration and share-related incentive plans is to (i) encourage behaviors supporting the company's business strategy, including its sustainability agenda, and its long-term and short-term interests in order to generate value for the shareholders, (ii) make the company an attractive employer, (iii) retain key employees and (iv) increase the employees' interest and engagement in the business and development of the company.

För information om bolagets affärsstrategi, se bolagets webbplats: www.ncabgroup.com
For information regarding the company's business strategy, please see the company's website

Formerna av ersättning m.m. */Types of remuneration, etc.*

Koncernen tillämpar marknadsmässiga löner och ersättningar baserade på en fast och en rörlig del. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig, men inte nödvändigtvis marknadsledande, och återspegla individens prestationer såväl som ansvar och befogenheter. Ersättning utgörs av grundlön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

The group applies market standard salaries and remuneration based on a fixed and a variable part. The total remuneration shall reflect market practice and be competitive, but not necessarily market-leading, and reflect the individual's performance and responsibilities. Remuneration consists of a base salary, variable salary, pension benefits and other benefits. Additionally, the general meeting may – irrespective of these guidelines – resolve on, among other things, share-related or share price-related remuneration.

Fast och rörlig ersättning */Fixed and variable remuneration*

Fördelningen mellan grundlön och rörlig ersättning skall stå i proportion till befattningshavarens ansvar och befogenheter. Den rörliga ersättningen skall vara baserad på finansiella mål knutna till NCAB:s utveckling, såsom omsättning, EBITDA och kapitaleffektivitet. En del, dock inte överstigande 35%, kan vara baserad på icke-finansiella mål – kvantitativa såväl som kvalitativa. Finansiella och icke-finansiella mål ska främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhetsagenda, genom att ha en tydlig koppling till affärsstrategin. Uppfyllelse av mål för utbetalning av rörlig ersättning ska mätas under en period om ett år.

The allocation between base salary and variable remuneration shall be related to the executive's responsibilities and authority. The variable remuneration shall be based on financial objectives linked to the development of NCAB, such as, for example, turnover, EBITDA and capital efficiency. Non-financial objectives – quantitative or qualitative – may be included as basis for the variable remuneration, however, not exceeding 35%. Financial and non-financial objectives shall contribute to the company's business strategy and long-term interests, including its sustainability agenda by having a clear link to the company's business strategy. Criteria for fulfillment of variable cash remuneration shall be measured over a period of one year.

För verkställande direktören skall den årliga rörliga ersättningen vara maximerad till 100 procent av den fasta årslönen. Övriga ledande befattningshavare kan erhålla en årlig rörlig ersättning maximerad till ett belopp motsvarande 40–100 procent av den fasta årslönen.

Rörlig kontantersättning kan vara pensionsgrundande.

The yearly variable compensation to the CEO shall not exceed 100 percent of the fixed yearly salary. Other management executives may receive yearly variable compensation in an amount not exceeding the equivalent of 40-100 percent of the yearly fixed salary. Variable remuneration may qualify for pension benefits.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska det bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till verkställande direktören och styrelsen fastslår utfallet. Såvitt avser rörligersättning till övriga befattningshavare ansvarar

Please note that the English text is a translation of the Swedish version. If there are any discrepancies, the Swedish version shall take precedence.

verkställande direktören för bedömningen och ska rådgöra med ersättningsutskottet. Vad avser finansiella mål ska bedömningen baseras på bolagets senaste interna eller externa finansiella rapportering.

To which extent the criteria for awarding variable cash remuneration have been satisfied shall be evaluated/determined when the measurement period has ended. The remuneration committee is responsible for the evaluation so far as it concerns variable remuneration to the CEO, and the board decides on the outcome. For variable remuneration to other executives, the CEO is responsible for the evaluation and shall consult the remuneration committee. With regards to financial targets, the evaluation shall be based on the latest internal or external financial reporting.

Pensionsförmåner

/Pension benefits

Ledande befattningshavare skall ha rätt till pensionsförmåner enligt avgiftsbestämda/premiebestämda pensionsplaner med premier på upp till 30 procent av befattningshavares fasta årslön eller i enlighet med tillämplig tjänstepensionsplan.

Management executives shall be entitled to pension benefits according to a defined contribution plan with premiums of up to 30 percent of the executive's annual salary, or according to applicable occupational pension scheme.

Övriga förmåner

/Other benefits

Andra förmåner får innefatta bl.a. sjukvårdsförsäkring, företagshälsovård och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årslönen.

Other benefits may include, for example, medical insurance (Sw. sjukvårdsförsäkring), company health services (Sw. företagshälsovård) and company cars. Such benefits may amount to not more than 15 per cent of the fixed annual cash salary.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

For employments governed by rules other than Swedish, pension benefits and other benefits may be duly adjusted for compliance with mandatory rules or established local practice, taking into account, to the extent possible, the overall purpose of these guidelines.

För ledande befattningshavare vilka är stationerade i ett annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälig omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Executives who are expatriates may receive additional remuneration and other benefits to the extent reasonable in light of the special circumstances associated with the expat arrangement, taking into account, to the extent possible, the overall purpose of these guidelines. Such benefits may not in total exceed 50 per cent of the fixed annual cash salary.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

/Period of notice and severance pay

Verkställande direktören skall ha en uppsägningstid om högst 12 månader om uppsägning sker från företagets sida och 6 månader om uppsägning sker från verkställande direktörens sida. Det skall inte utgå något avgångsvederlag. Övriga ledande befattningshavare skall ha en uppsägningstid om högst 9 månader om uppsägning sker från företagets sida och 6 månader om uppsägning sker från den anställdes sida. Det skall inte utgå något avgångsvederlag.

The CEO shall have a notice period of no more than 12 months if termination is made by the company and 6 months if termination is made by the CEO. No severance pay shall be made. Other senior

Please note that the English text is a translation of the Swedish version. If there are any discrepancies, the Swedish version shall take precedence.

executives shall have a notice period of no more than 9 months if termination is made by the company and 6 months if the termination is made by the senior executive. No severance pay shall be made.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall. Ersättningen ska baseras på den fasta lönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Additionally, remuneration may be paid for non-compete undertakings. Such remuneration shall compensate for loss of income. The remuneration shall be based on the fixed cash salary at the time of termination of and be paid during the time the non-compete undertaking applies, however not for more than 12 months following termination of employment.

Lön och anställningsvillkor för anställda

/Salary and employment conditions for employees

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

In the preparation of the board of directors' proposal for these remuneration guidelines, salary and employment conditions for employees of the group have been taken into account by including information on the employees' total income, the components of the remuneration and growth rate over time, in the remuneration committee's and the board of directors' basis of decision when evaluating whether the guidelines and the limitations set out herein are reasonable.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

/The decision-making process to determine, review and implement the guidelines

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 åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet 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. Ersättningsutskottets 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.

The board of directors has established a remuneration committee. The committee's tasks include preparing the board of directors' decision to propose guidelines for executive remuneration. The board of directors shall prepare a proposal for new guidelines at least every fourth year and submit it to the annual general meeting. The guidelines shall be in force until new guidelines are adopted by the general meeting. The remuneration committee shall also monitor and evaluate programs for variable remuneration for the executive management, the application of the guidelines for executive remuneration as well as the current remuneration structures and compensation levels in the company. The members of the remuneration committee are independent of the company and its executive management. The CEO and other members of the executive management do not participate in the board of directors' processing of and resolutions regarding remuneration-related matters in so far as they are affected by such matters.

Frångående av riktlinjerna

/Derogation from the guidelines

Please note that the English text is a translation of the Swedish version. If there are any discrepancies, the Swedish version shall take precedence.

Styrelsen ska ha rätt att frångå de av årsstämman beslutade 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 hållbarhetsagenda, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

The board of directors may temporarily resolve to derogate from the guidelines, in whole or in part, if in a specific case there is special cause for the derogation and a derogation is necessary to serve the company's long-term interests, including its sustainability agenda, or to ensure the company's financial viability. As set out above, the remuneration committee's tasks include preparing the board of directors' resolutions in remuneration-related matters. This includes any resolutions to derogate from the guidelines

Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning

/Information on remuneration resolved but not yet due

Det föreligger inga beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning.

There are no remunerations resolved but not yet due.

Information om avvikelser från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2019

/Information on derogations from the remuneration guidelines resolved by the annual general meeting 2019

Det föreligger inga avvikelser från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2020. I samband med förvärv kan temporära avvikelser av riktlinjerna förekomma på grund av tidigare ingångna anställningsavtal [eller villkor i samband med förvärv].

There have been no derogations from the remuneration guidelines resolved by the annual general meeting held in 2020. In connection with acquisitions, temporary derogations from the guidelines may occur as a result of earlier employment agreements [or agreements as part of the acquisition].