

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 för NAXS AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare
The proposal from the board of NAXS AB (publ) proposal for remuneration guidelines for the senior management

Styrelsen för NAXS AB (publ) ("Bolaget") föreslår att årsstämman beslutar att följande riktlinjer ska gälla för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare för tiden fram till slutet av nästa årsstämma.

The board of NAXS AB (publ) (the "Company") proposes that the annual general meeting resolves that the following guidelines shall apply for remuneration to the Company's senior management for the time until the end of the next annual general meeting.

Ersättningar till Bolagets ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga i syfte att möjliggöra för Bolaget att attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare. Ersättningarna ska därutöver vara ändamålsenliga på så sätt att de motiverar ett långsiktigt värdeskapande för Bolaget. Ersättning kan bestå av fyra delar:

- fast lön och arvode,
- rörliga ersättningar, vilket inkluderar aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram,
- pensionsavsättningar, och
- andra ekonomiska förmåner.

Remuneration to the Company's senior management shall be market based and competitive in order to enable the Company to attract and keep competent senior management. Remuneration shall be appropriate in such way as to justify a long-term value creation for the Company. Remuneration may consist of four parts:

- *fixed salary and fees,*
- *variable remuneration, which includes share and share price related incentive programs,*
- *pensions, as well as*
- *other economic benefits.*

Styrelsen beslutar vilken struktur ersättningen ska bestå av för att mest effektivt uppfylla sitt syfte. För det fall rörliga ersättningar ska utbetalas, ska dessa vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier samt vara utformade med syfte att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande. Rörlig ersättning kan uppgå till maximalt 50 procent av fast årslön. Eventuella aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram ska utformas på sådant sätt att de främjar intressegemenskap mellan Bolagets ägare och de ledande befattningshavarna.

The board decides which structure the remuneration shall consist of in order to most efficiently fulfill its purpose. If variable remuneration shall be paid, this remuneration shall be linked to predetermined and measurable criteria, as well as be designed with the purpose to promote the Company's long term value creation. Variable remuneration may amount to a maximum of 50 per cent of the fixed annual salary. Share and share price related incentive programs, if any, shall be designed to align the interest of the owners of the Company and the senior management.

Styrelsen ska äga rätt att frångå ovanstående riktlinjer om styrelsen bedömer att det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar sådant avsteg.

The board shall be entitled to deviate from the guidelines above if the board, in certain cases, deems that there are special reasons to motivate such deviation.

Stockholm i april 2017

Stockholm, April 2017

Styrelsen för NAXS AB (publ)

The board of directors of NAXS AB (publ)