

Styrelsens för Tethys Oil AB (publ) förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Tethys Oil AB (publ) ("Bolaget", tillsammans med dess dotterbolag "Koncernen") föreslår att Bolaget ska tillämpa följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som avtalas efter årsstämman 2020.

Bakgrund

Riktlinjerna som läggs fram för godkännande av årsstämman 2020 har omarbetats för att anpassas till ändringar i svensk lagstiftning till följd av det andra aktieägarrättsdirektivet och den under år 2020 reviderade svenska koden för bolagsstyrning. Vissa materiella ändringar föreslås emellertid avseende hur Bolaget hanterar ärenden som rör ersättning till ledande befattningshavare.

Tillämpning av riktlinjerna

Dessa riktlinjer är tillämpliga på ersättning till ledande befattningshavare och till styrelseledamöter om ersättning utgår för utfört arbete som inte ingår i det normala styrelsearbetet (exempelvis med anledning av ett anställningsavtal eller ett konsultavtal). Med ledande befattningshavare avses inom ramen för dessa riktlinjer den verkställande direktören, den vice verkställande direktören (om tillämpligt) och vissa befattningshavare som från tid till annan ingår i Koncernens ledningsgrupp. Bolagets ledande befattningshavare är, per dagen för dessa riktlinjer, den verkställande direktören, CFO och CTO.

Dessa riktlinjer är inte tillämpliga på ersättning som beslutas eller godkänns av bolagsstämman och ska endast tillämpas på ersättning som avtalas eller omförhandlas efter årsstämman 2020.

Dessa riktlinjer utgör en ram för sådan ersättning till ledande befattningshavare som styrelsen får besluta om.

Grundläggande ersättningsprinciper

Koncernens affärsstrategi är i korta drag att skapa aktieägarvärde över hela det s.k. upstreamområdets livscykel med prospektering, utvärdering, utbyggnad och produktion. En grundsats i Koncernens affärsmodell är att prospektera och producera olja och gas på ett ekonomiskt, socialt och miljömässigt ansvarsfullt vis. Ytterligare information om Koncernens strategiska prioriteringar finns tillgänglig i Koncernens årsredovisningar och på Bolagets webbplats, www.tethysoil.com.

Bolagets ersättningsprinciper ska syfta till att tillförsäkra ansvarsfulla och hållbara ersättningsstrukturer som understödjer Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara affärsverksamhet samt främjar Koncernens marknadsposition och ökar aktieägarvärdet. För att tillgodose dessa ändamål ska ersättningar och andra anställningsvillkor möjliggöra för Koncernen att rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare till en rimlig kostnad. Ersättningen ska

vara marknadsmässig samt baserad på övergripande principer avseende prestation, konkurrenskraftighet och skälighet.

Vid beredningen av huruvida dessa riktlinjer och de begränsningar som följer härav är skäliga har styrelsen (inbegripet ersättningsutskottet) beaktat den totala ersättningen till Bolagets anställda, inklusive ersättningens olika komponenter samt dess ökning och utveckling över tid.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska kan anpassningar göras för att följa sådana tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande syfte så långt som möjligt ska tillgodoses.

Former av ersättning

Den ersättning som omfattas av dessa riktlinjer kan bestå av grundlön, rörlig lön, pensionsförmåner, övriga förmåner och avgångsvederlag. I tillägg härtill kan bolagsstämman även besluta om bland annat långsiktiga incitamentsprogram i vilka ledande befattningshavare kan delta.

Principer för grundlön

Grundlönen ska vara marknadsmässig, konkurrenskraftig samt baseras på tjänstens omfattning och det ansvar som är förenat med densamma. Därtill ska varje ledande befattningshavares kompetens, erfarenhet och prestation beaktas.

Under antagande att maximal rörlig lön samt maximala pensionsförmåner och övriga förmåner utgår förväntas grundlönen att uppgå till maximalt 45 procent av den totala ersättningen. Om rörlig lön, pensionsförmåner eller övriga förmåner inte utgår kommer grundlönen att utgöra hela den totala ersättningen.

Principer för rörlig lön

Rörlig lön, dvs. kontantbonus, ska baseras på ett antal förutbestämda och mätbara prestationsrelaterade kriterier som speglar drivkrafter som främjar Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara affärsverksamhet. Kriterierna innefattar (men är inte begränsade till) hälsa, säkerhet och miljö (HSE), produktion, reserversättning, affärsutveckling, finansiell utveckling samt individuell prestation.

En utvärdering av i vilken utsträckning kriterierna för rörlig lön har uppfyllts ska göras årligen i samband med offentliggörandet av bokslutskommunikén avseende respektive räkenskapsår och baseras på en utvärdering av varje ledande befattningshavares uppfyllande av prestationskriterierna såsom dessa är beskrivna i de enskilda prestationsmålen.

Utbetalning av rörlig lön ska vara villkorad av att ledande befattningshavare förblir anställda under hela kvalificeringsperioden. Styrelsen har rätt att justera incitamentsprogrammet under dess löptid, exempelvis vid extraordinära upp- eller nedgångar i Koncernens resultat.

Rörlig lön ska endast vara pensionsgrundande för det fall det krävs enligt tvingande bestämmelser i tillämpliga kollektivavtal.

Rörlig lön får uppgå till ett belopp motsvarande maximalt 12 månaders grundlön och förväntas därmed att uppgå till maximalt 50 procent av den totala ersättningen.

Principer för pensionsförmåner

Pensionsförmåner ska vara premiebestämda och baseras på hela grundlönen samt vara individuella, dock förutsatt att inte annat följer av tvingande bestämmelser i tillämpliga kollektivavtal.

Pensionsförmåner får uppgå till maximalt 30 procent av grundlönen och förväntas därmed att uppgå till maximalt 25 procent av den totala ersättningen.

Principer för övriga förmåner

Övriga förmåner ska vara marknadsmässiga och underlätta för ledande befattningshavare att utföra sina arbetsuppgifter. Sådana förmåner kan utgöras av bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring etc.

Premier och andra kostnader hänförliga till övriga förmåner får uppgå till maximalt fem procent av grundlönen och förväntas därmed att uppgå till maximalt fem procent av den totala ersättningen.

Ersättning under uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstiden vid uppsägning av den verkställande direktören ska inte överstiga tolv månader och uppsägningstiden vid uppsägning av övriga ledande befattningshavare ska inte överstiga nio månader.

En ömsesidig uppsägningstid om tolv månader gäller mellan Bolaget och den verkställande direktören samt upp till nio månader mellan Bolaget och övriga ledande befattningshavare.

Avgångsvederlag till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska inte överstiga ett belopp motsvarande tolv månaders grundlön, förutsatt att anställningen sägs upp av Bolaget. För det fall en ledande befattningshavare säger upp sin anställning ska inget avgångsvederlag utgå.

Principer för viss ersättning till styrelseledamöter

För det fall styrelseledamöter utför arbete för Bolaget som inte ingår i det normala styrelsearbetet kan marknadsmässigt konsultarvode utgå i tillägg till det styrelsearvode som har beslutats av bolagsstämman. Valberedningen har i uppdrag att föreslå en ram, om någon, för sådan ersättning som ska godkännas av årsstämman.

Långsiktiga incitamentsprogram

Dessa riktlinjer omfattar inte ersättning som beslutas av bolagsstämman. Följaktligen tillämpas inte dessa riktlinjer på Bolagets långsiktiga incitamentsprogram som beslutas av bolagsstämman.

Bolagets befintliga långsiktiga incitamentsprogram riktar sig till vissa nyckelpersoner inom Koncernen och är utformade i syfte att skapa förutsättningar för att behålla och rekrytera kvalificerad och hängiven personal inom Koncernen. Ytterligare information om Bolagets vid var tid gällande och föreslagna incitamentsprogram finns tillgänglig på Bolagets webbplats, www.tethysoil.com.

Ersättningsutskottets funktion

Styrelsen har utsett ett ersättningsutskott som ska hantera ärenden avseende ersättning till ledande befattningshavare och övergripande ersättning inom Koncernen. Mer specifikt har utskottet i uppdrag att:

- Granska och till styrelsen föreslå ersättningsriktlinjer för den verkställande direktören, de ledande befattningshavarna och övriga anställda inom Koncernen.
- Årligen föreslå prestationsmål för Bolaget till styrelsen.
- Årligen föreslå prestationsmål för den verkställande direktören till styrelsen samt informera styrelsen om de prestationsmål som har överenskommit mellan den verkställande direktören och de övriga ledande befattningshavarna.
- Föreslå ersättning (lön och förmåner) för den verkställande direktören till styrelsen samt informera styrelsen om ersättning (lön och förmåner) för de övriga ledande befattningshavarna.
- Föreslå fördelning av bonus och teckningsoptioner till den verkställande direktören till styrelsen samt informera styrelsen om fördelning av bonus och teckningsoptioner till de övriga ledande befattningshavarna.
- Föreslå riktlinjer för incitamentsprogram avseende anställda till styrelsen.

Beredning och utvärdering av efterlevnaden av dessa riktlinjer

Dessa riktlinjer har upprättats av styrelsens ersättningsutskott och styrelsen. Ersättningsutskottet är ansvarigt för att förbereda uppdaterade förslag avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Ett förslag till ändrade riktlinjer ska förberedas av styrelsen när det uppstår behov av väsentliga förändringar men minst vart fjärde år.

Dessa riktlinjer kan även ändras genom beslut av annan bolagsstämma än årsstämma.

Inom ramen för dessa riktlinjer ska styrelsen, med utgångspunkt i ersättningsutskottets beredning och rekommendationer, årligen besluta om specifika ändrade ersättningsvillkor för varje enskild ledande befattningshavare

samt fatta andra beslut om ersättning till ledande befattningshavare som kan erfordras.

Ersättningsutskottets medlemmar är oberoende i förhållande till Bolaget och de ledande befattningshavarna. Den verkställande direktören och de övriga ledande befattningshavarna deltar inte i styrelsens beredning av, eller beslut om, ersättningsrelaterade frågor om de berörs av desamma.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen kan besluta om att tillfälligt frångå dessa riktlinjer, 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.

* * *

Stockholm i april 2020

Tethys Oil AB (publ)

Styrelsen