

N.B. This is a translation of the Swedish original wording. In case of discrepancies, the Swedish version shall prevail.

**Org.nr. / Reg. No. 556597-0513**

Protokoll fört vid årsstämma i  
**Norion Bank AB (publ)** den  
5 maj 2026 i Göteborg.  
*Minutes kept at the Annual General  
Meeting (the "AGM") in  
Norion Bank AB (publ) on 5 May  
2026 in Gothenburg, Sweden.*

- 1§ Årsstämmans öppnande / Opening of the Annual General Meeting**  
Årsstämman öppnades av styrelseordförande Erik Selin.  
*The AGM was declared opened by the Chairman of the Board of Directors Erik Selin.*
- 2§ Val av ordförande vid årsstämman / Election of a chairman for the Annual General Meeting**  
Valdes Josefin Eriksson, Head of CEO Office på Norion Bank AB, till ordförande vid årsstämman. Det noterades att bolagets Head of Accounting, Ann-Charlotte Johannesson, hade fått i uppdrag att föra protokollet vid stämman.  
*Josefin Eriksson, Head of CEO Office at Norion Bank AB, was appointed Chairman of the AGM. It was noted that the company's Head of Accounting, Ann-Charlotte Johannesson, had been instructed to keep the minutes.*
- 3§ Upprättande och godkännande av röstlängd / Preparation and approval of voting list**  
Bifogad förteckning, Bilaga 1, godkändes att gälla som röstlängd vid årsstämman.  
*The attached list, Appendix 1, was approved to serve as voting list for the AGM.*
- 4§ Godkännande av dagordning / Approval of agenda**  
Den i kallelsen irtagna dagordningen godkändes som dagordning för årsstämman.  
*The agenda presented in the notice convening the AGM was approved as the agenda for the AGM.*
- 5§ Val av en eller två protokolljusterare / Election of one or two persons to verify the minutes of the Annual General Meeting**  
Utsågs Christoffer Lundström att jämte ordföranden justera dagens protokoll.  
*Christoffer Lundström was appointed to, in addition to the Chairman, verify the minutes.*
- 6§ Prövning av om årsstämman blivit behörigen sammankallad / Determination of whether the Annual General Meeting has been duly convened**  
Konstaterades att årsstämman var i behörig ordning sammankallad.  
*It was established that the AGM had been duly convened.*
- 7§ Anförande av styrelseordförande och verkställande direktör / Address by the Chairman of the Board and CEO of the Company**  
Styrelseordförande höll ett anförande om styrelsens arbete och verkställande direktör höll ett anförande om bolagets verksamhet under det gångna verksamhetsåret. Därefter bereddes aktieägarna möjlighet att ställa frågor.  
*The Chairman of the Board of Directors gave a presentation on the work performed by the Board of Directors and the CEO gave a presentation about the company's operations during the past financial year. After the presentation, the shareholders were given the opportunity to ask questions.*

**8§ Framläggande av årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen / *Presentation of the annual Report, audit report, consolidated accounts and consolidated audit report***

Konstaterades att årsredovisningen och revisionsberättelsen samt koncernredovisningen och koncernrevisionsberättelsen för räkenskapsåret 2025 hållits tillgängliga för aktieägarna och framlagts för årstämman i behörig ordning.

*It was established that the annual report and auditors' report as well as the consolidated financial statement and the consolidated auditors' report for the financial year 2025 have been made available to the shareholders and submitted to the AGM in an orderly manner.*

**9§ Beslut om fastställande av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen / *Resolution on the adoption of the income statement, balance sheet, and consolidated income statement and consolidated balance sheet***

Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag och revisorns tillstyrkan, att fastställa de i årsredovisningar för 2025 intagna resultaträkningarna för bolaget och koncernen samt balansräkningarna för bolaget och koncernen.

*It was resolved, in accordance with the Board of Directors' proposal and supported by the auditor, to adopt the income statement and the consolidated income statement as well as the balance sheet and the consolidated balance sheet, as set out in the annual report for 2025.*

**10§ Beslut om dispositioner beträffande bolagets vinst enligt den fastställda balansräkningen / *Resolution regarding the appropriation of the company's profit according to the adopted balance sheet***

Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag och revisorns tillstyrkan, att de till årstämman förfogande stående disponibla vinstmedel, motsvarande 7 475 531 436 kronor, balanseras i ny räkning och att ingen utdelning lämnas.

*It was resolved, in accordance with the Board of Directors' proposal and supported by the auditor, that the funds available to the AGM, corresponding to SEK 7,475,531,436, shall be carried forward and that no dividend is distributed.*

**11§ Beslut om ansvarsfrihet gentemot bolaget för styrelseledamöter och den verkställande direktören / *Resolution on discharge from liability for Board Members and the CEO***

Beslutades, i enlighet med revisorns tillstyrkan, att bevilja de personer som varit styrelseledamöter respektive verkställande direktör ansvarsfrihet för förvaltningen av bolagets angelägenheter under räkenskapsåret 2025.

*It was resolved to discharge the persons serving as members of the Board of Directors and CEO, respectively, from liability in respect of their management of the company's business during the financial year 2025, as supported by the auditor.*

Noterades att berörda personer, i den mån de var upptagna i röstlängden, inte deltog i beslutet såvitt avsåg dem själva.

*It was noted that the persons concerned, in so far as they were included in the voting list, did not participate in the resolution so far as they were concerned.*

**12§ Beslut om godkännande av ersättningsrapport för räkenskapsåret 2025 / *Adoption of Remuneration Report for the financial year 2025***

Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag, att godkänna ersättningsrapporten för räkenskapsåret 2025, Bilaga 2.

*It was resolved, in accordance with the Board of Directors' proposal, to approve the remuneration report for the financial year 2025, Appendix 2.*

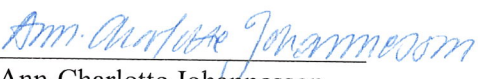
- 13§ Fastställande av antalet styrelseledamöter samt antalet revisorer / *Determination of the number of Board Members and auditors***  
Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att bolagets styrelse ska bestå av sex ledamöter.  
*It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that the company's Board of Directors shall consist of six members.*
- Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att antalet revisorer ska vara ett registrerat revisionsbolag.  
*It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that the number of auditors shall be one registered accounting firm.*
- 14§ Fastställande av arvode åt styrelsens ledamöter och revisor / *Determination of remuneration to Board members and auditors***  
Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, att arvode ska utgå med 750 000 kronor till styrelsens ordförande och med 380 000 kronor vardera till övriga styrelseledamöter. Beslutades att arvode för utskottsarbete ska utgå med 150 000 kronor per ledamot i kreditutskott och med 100 000 kronor per ledamot i revisionsutskott respektive risk- och complianceutskott.  
*It was resolved in accordance with the Nomination Committee's proposal, that fees to members of the Board of Directors shall be paid with SEK 750,000 to the Chairman of the Board of Directors and SEK 380,000 to each of the other Board members. It was resolved that fees for committee work shall be paid with SEK 150,000 per member of the credit committee and SEK 100,000 per member of the audit committee and the risk and compliance committee.*
- Beslutades vidare, i enlighet med valberedningens förslag, att arvodet till revisorn ska utgå enligt godkänd räkning.  
*It was further resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, that the remuneration to the auditor shall be paid as per approved statement of costs.*
- 15 a-b§ Val av styrelseledamöter och styrelsens ordförande / *Election of Board members and Chairman of the Board***  
Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag, om omval av Erik Selin, Bengt Edholm, Per Lindblad, Marie Osberg och Arian Falck Raoof samt nyval av Frida Treschow som styrelseledamöter. Beslutades vidare att omvälja Erik Selin till styrelsens ordförande. Samtliga val för tiden intill slutet av nästa årsstämma.  
*It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal, to re-elect Erik Selin, Bengt Edholm, Per Lindblad, Marie Osberg and Arian Falck Raoof and new election of Frida Treschow as members of the Board of Directors. It was further resolved to re-elect Erik Selin as Chairman of the Board of Directors. All elections for the period until the end of the next AGM.*
- 15 c§ Val av revisor / *Election of auditor***  
Beslutades, i enlighet med valberedningens förslag och revisionsutskottets rekommendation, om omval av Ernst & Young AB till bolagets revisor för tiden intill slutet av nästa årsstämma. Det noteras att Ernst & Young AB meddelat att den auktoriserade revisorn Mona Alfredsson kommer utses som huvudansvarig revisor för det fall Ernst & Young AB väljs om som revisor.  
*It was resolved, in accordance with the Nomination Committee's proposal and the audit committee's recommendation, to re-elect Ernst & Young AB as auditor of the company for the period until the end of the next AGM. It is noted that Ernst & Young AB has communicated that authorised public accountant Mona Alfredsson will be appointed as the auditor responsible in the event that Ernst & Young AB is re-elected as auditor.*

- 16§ Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare / *Adoption of guidelines on compensation for senior executives***  
Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag, att anta riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla som längst till årsstämman 2030, Bilaga 3.  
*It was resolved, in accordance with the Board of Directors' proposal, to adopt the remuneration guidelines for senior executives to apply until the 2030 Annual General Meeting at the latest, Appendix 3.*
- 17§ Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission av aktier / *Resolution to authorise the Board to issue new shares***  
Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag, att bemyndiga styrelsen att besluta om nyemission av aktier, Bilaga 4.  
*It was resolved, in accordance with the Board of Directors' proposal, to authorise the Board of Directors to resolve on new share issues, Appendix 4.*
- 18§ Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelse av egna aktier / *Resolution to authorise the Board of Directors to determine repurchases and transfers of treasury shares***  
Beslutades, i enlighet med styrelsens förslag, om att bemyndiga styrelsen att besluta om återköp och överlåtelse av egna aktier, Bilaga 5.  
*It was resolved, in accordance with the Board of Directors' proposal, to authorise the Board of Directors to resolve on repurchase and transfer of treasury shares, Appendix 5.*
- 19§ Årsstämmans avslutande / *Closing of the Annual General Meeting***  
Beslutades att bemyndiga styrelsen, eller den styrelsen utser, att vidta sådana smärre justeringar i dagens beslut som kan visa sig erforderliga i samband med registrering hos Bolagsverket samt i övrigt fatta de beslut och vidta de åtgärder som krävs för beslutens verkställande.  
*It was resolved to authorise the Board of Directors, or the person appointed by the Board of Directors, to make such minor adjustments to the resolutions that may prove necessary in connection with registration with the Swedish Companies Registration Office and otherwise make the resolutions and take the measures required for the execution of the decisions.*
- Årsstämman förklarades avslutad.  
*The AGM was declared closed.*

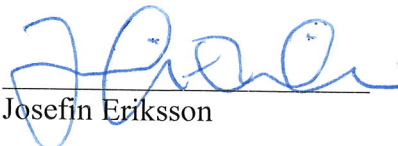
---

**Signatursida följer / *Signature page follows***

Vid protokollet / *Minutes taken by*

  
Ann-Charlotte Johannesson

Justeras / *Approved*

  
Josefin Eriksson

Justeras / *Approved*

  
Christoffer Lundström

**Slutlig röslängd vid årsstämman i Norion Bank AB (publ) den 5 maj 2026**  
***Final voting list at the AGM in Norion Bank AB (publ) on 5 May 2026***

[Denna sida har avsiktligen lämnats blank / *This page has intentionally been left blank*]

## Ersättningsrapport 2025

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Norion Bank AB, org nr 556597-0513, antagna av årsstämman 2024 respektive 2025, tillämpades under år 2025. Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2025 antogs att gälla som längst till årsstämman 2029. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktörer. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 10 (personalkostnader) på sidan 78 i årsredovisningen för år 2025. Information om ersättningsutskottet finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 109 i årsredovisningen för år 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 78 i årsredovisningen för 2025. Stämموvalda styrelseledamöter kan enligt av årsstämman antagna riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i undantagsfall komma att anlitas för att utföra arbete som går utöver styrelsearbetet och ska då kunna arvoderas för sådant arbete. För vidare information se nedan under rubriken "Arvode utöver styrelsearvode till styrelseledamöter".

### Utveckling under 2025

Verkställande direktörer sammanfattar de mest centrala händelserna för banken under året i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen för år 2025.

### Bankens ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bankens affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att banken kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att banken kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bankens ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner och andra icke monetära förmåner. För att undvika att bankledningen uppmuntras till osunt risktagande ska inte någon rörlig ersättning utgå, dock med undantag för vad som anges nedan.

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 befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Den rörliga ersättningen får dock inte vara kopplad till bankens finansiella mål eller liknande som skulle kunna leda till att berörda anställda lockas till osunt risktagande. Sådant ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 20 procent av den fasta årliga kontantlönen samt ej utges mer än en gång per år och individ.

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns i förvaltningsberättelsen på sidorna 43-44 i årsredovisningen för år 2025. Ersättningsutskottet har efter utvärdering bedömt att Norion Bank under 2025 har följt den beslutsprocess som enligt ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen samt även följt gällande ersättningsriktlinjer. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns inför årsstämman tillgänglig på <https://www.norionbank.se/investor-relations/bolagsstyrning/arsstamma>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

### Bankens ersättningsutskott

Bankens ersättningsutskott bistår styrelsen i ersättningsfrågor och är beredande inför styrelsens beslut som avser samtliga ersättningsbeslut i fråga om principer, ersättningar och andra anställningsvillkor för VD, vice VD och samtliga personer i ledningsgruppen.

Utskottet ska även bland annat, utan att det påverkar styrelsens ansvar och uppgifter, i tillämpliga fall följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledningsgruppen samt följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om.

### Totalersättning till verkställande direktören under år 2025 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1		2		3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad***	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning****
	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig				
Martin Nossman (VD)	6 351	234			0	2 149	8 734	100/0

\* Inklusive semesterlöneskuldförändring om -258 kSEK

\*\* Billförmån, hälsoförmån, kostförmån och trängselska tsförmån.

\*\*\* Pensionskostnaden inkluderar pensionspremie, sjukförsäkring och premiebefrielseförsäkring.

\*\*\*\* Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

### Aktiebaserad ersättning

#### ***Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram***

Banken har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram, varför någon ersättning i sådan form inte utgått under året från banken till den verkställande direktören.

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bankens resultat

### **Förändringar i ersättning och bankens resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)**

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2025
Total ersättning till verkställande direktören	-45 (-0,7%)	-72(-1,1%)	-100(-1,6%)	2 999(47,9%)	-525(-5,7%)	8 734
Koncernens rörelseresultat	575 000 (146%)	472 000 (49%)	194 000 (13%)	-27 000(-2%)	229 000(14%)	1 838 000
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	-5 (-0,9%)	75 (11,7%)	-5 (-0,7%)	24(3,4%)	15(2%)	752

\* Exklusive medlemmar i koncernledningen. Genomsnittlig ersättning inkluderar löner, bonus, förmåner, pension, försäkring, semesterlöneskuld.

### Arvode utöver styrelsearvode till styrelseledamöter

Stämموvalda styrelseledamöter kan enligt av årsstämman antagna riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i undantagsfall komma att anlitas för att utföra arbete som går utöver styrelsearbetet och ska där kunna arvoderas för sådant arbete. Arbetsinsatser som kan komma i fråga är arbetsuppgifter där banken saknar intern kompetens eller resurs. Vidare får endast operationella och inte strategiska arbetsinsatser komma ifråga och dessa får inte heller inkräkta på bolagsledningens sysslor, ge upphov till intressekonflikter eller på annat sätt strida mot aktiebolagslagen eller Svensk kod för bolagsstyrning.

Under räkenskapsåret 2025 har inte någon styrelseledamot anlits för att utföra arbete som går utöver styrelsearbetet.

## Remuneration report 2025

### Introduction

This report describes how the Guidelines for the Remuneration of Senior Executives at Norion Bank, org no 556597-0513, adopted by the 2024 and 2025 Annual General Meetings respectively, were applied in 2025. The Guidelines for the Remuneration of Senior Executives were adopted by the 2025 Annual General Meeting to apply until the 2029 Annual General Meeting at the latest. The report also includes details of the remuneration of the CEO. The report has been prepared in accordance with the Swedish Companies Act and the Swedish Corporate Governance Board's *Rules on Remuneration of the Board and Executive Management and on Incentive Programmes*.

Further information on the remuneration of senior executives can be found in Note 10 (personnel expenses) on page 78 in the 2025 Annual Report. Information regarding the Remuneration Committee can be found in the Corporate Governance Report on page 109 of the 2025 Annual Report.

Board fees are not covered by this report. Such fees are determined annually by the Annual General Meeting and are reported in Note 10 on page 78 of the 2025 Annual Report. In exceptional cases, Board members elected by the Annual General Meeting may, in accordance with the Guidelines for the Remuneration of Senior Executives adopted by the Annual General Meeting, be engaged to perform work that goes beyond the work of the Board's and it shall then be possible for them to receive remuneration for such work. For further information, see below under the heading "Fees to Board members in addition to Board fees".

### Developments in 2025

The CEO summarizes the events most central for the company during the year in his report on page 6-7 in the 2025 Annual Report.

### The Bank's remuneration guidelines: scope, purpose and deviations

A precondition for the successful implementation of the Bank's business strategy and the fostering of its long-term interests, including its sustainability, is that the Bank can recruit and retain qualified employees. This requires the Bank to be able to offer competitive remunerations. The Bank's remuneration guidelines make it possible for senior executives to be offered competitive total remuneration. According to the remuneration guidelines, remunerations for senior executives must be market-based and may comprise the following components: fixed cash salary, pension benefits and other non-monetary benefits. To avoid the Bank's Management being encouraged to take unsound risks, no variable remuneration is to be paid, except for what is stated below.

Variable cash remuneration may be paid in exceptional circumstances, provided that such extraordinary arrangements are limited in terms of time and applied only at the individual level, either for the purpose of recruiting or retaining executives, or as compensation for extraordinary efforts beyond the ordinary duties of the individual. Such variable remuneration may not, however, be linked to the Bank's financial targets or similar, which could lead to the employees concerned being enticed to take unsound risks. Such remunerations may not exceed an amount corresponding to 20 percent of the fixed annual cash salary and shall not be paid more than once per year and individual.

The Guidelines for the Remuneration of Senior Executives can be found on pages 43-44 in the Management Report in the 2025 Annual Report. After evaluation, the remuneration committee has

assessed that in 2025, Norion Bank adhered to the decision-making process to be applied in determining remunerations in accordance with the guidelines as well as complied with the applicable Guidelines for the Remuneration of Senior Executives. The auditor's opinion on the Bank's compliance with the guidelines can be accessed at <https://www.norionbank.se/en-SE/investor-relations-en/corporate-governance/annual-general-meeting>. No demands have been made those remunerations be repaid.

### The remuneration committee

The remuneration committee of the bank assist the Board of Directors in remuneration matters and prepare for all Board's decisions concerning principles, remunerations, and other terms of employment for CEO, deputy CEO and all members of the management team.

The remuneration committee is also obliged to, among other things, and without affecting the Board's responsibility and duties, in applicable cases, follow and evaluate ongoing and during the year closed programs for variable compensations for management team. The remuneration committee will also follow and evaluate the application of the Guidelines that the Annual Meeting according to law shall decide upon.

### Total remuneration to the CEO in 2025 (SEK thousands)

Name of executive (position)	1		2		3	4	5	6
	Fixed remuneration		Variable remuneration		Non-recurring items	Pension costs***	Total remuneration	Proportion fixed and variable remuneration respectively****
	Basic salary*	Other benefits**	One-year	Multi-year				
Martin Nossman (CEO)	6 351	234			0	2 149	8 734	100/0

\* Including holiday pay liability change of SEK -258 thousand

\*\* Car benefit, health benefit, subsistence benefit and congestion tax benefit

\*\*\* Pension expense includes pension premiums, health insurance and premium exemption insurance.

\*\*\*\* Pension expenses (column 4), which pertain entirely to basic salary and comprise defined-contribution pension plans, have been reported in their entirety as fixed remuneration

### Share-based remuneration

#### ***Share-related and share price-related incentive programmes outstanding***

The Bank currently has no share-related or share price-related incentive programmes outstanding, which is why no such remuneration was paid from the Bank to the CEO during the year.

## Comparative information regarding changes in remuneration and the Bank's earnings

### **Changes in remunerations and the Bank's earnings over the past five financial years reported (operating profit) (SEK thousands)**

	FY-4 v. FY-5	FY-3 v. FY-4	FY-2 v. FY-3	FY-1 v. FY-2	FY v. FY-1	FY 2025
Total remuneration to CEO and last two CEOs	-45 (-0,7%)	-72(-1,1%)	-100(-1,6%)	2 999(47,9%)	-525(-5,7%)	8 734
Consolidated operating profit	575 000 (146%)	472 000 (49%)	194 000 (13%)	-27 000(-2%)	229 000(14%)	1 838 000
Average remuneration based on the number of employees (full-time equivalents)* in the Parent Company	-5 (-0,9%)	75 (11,7%)	-5 (-0,7%)	24(3,4%)	15(2%)	752

\*Excluding members of Group Management. Average remuneration includes salaries, bonuses, benefits, pension, insurance and holiday pay liability.

### Fees to Board members in addition to Board fees

In exceptional cases, Board members elected by the Annual General Meeting may, in accordance with the Guidelines for the Remuneration of Senior Executives adopted by the Annual General Meeting, be engaged to perform work that goes beyond the work of the Board and it shall then be possible for them to receive remuneration for such work. Such efforts may include instances where the Bank lacks the internal expertise or resources necessary. Furthermore, only operational efforts may be called upon, not strategic efforts, and these may not interfere with the actions of the Bank's Management or cause conflict of interests or otherwise contravene the Companies Act or the Swedish Code of Corporate Governance.

During the 2025 financial year, no Board member was engaged for work extending beyond Board work.

## **Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare / *Guidelines on compensation for senior executives***

### **Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare**

Styrelsen i Norion Bank AB ("Norion Bank") föreslår att årsstämman fastställer följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Norion Bank att gälla som längst till årsstämman 2030.

Riktlinjerna ska endast gälla för Norion Bank och omfattar inte Norion Banks dotterbolag. Respektive dotterbolag ska i stället fastställa egna motsvarande riktlinjer i enlighet med tillämpliga regelverk.

#### *Tillämpliga regelverk*

Ersättning till ledande befattningshavare ska bestämmas i enlighet med dessa riktlinjer och Norion Banks ersättningspolicy vilka baseras på svensk och europeisk lagstiftning och övriga regelverk kring ersättningssystem för banksektorn, svensk kod för bolagsstyrning liksom praxis för en sund ersättningsstruktur.

#### *Tillämpningsområde*

Dessa riktlinjer omfattar bolagsledning samt styrelseledamöter i Norion Bank i den mån andra ersättningar än sådana som beslutats av årsstämman utgår till styrelseledamöter. Med bolagsledning avses verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i ledningsgruppen, samt anställda som har det övergripande ansvaret för någon av bolagets kontrollfunktioner, oavsett om dessa från tid till annan ingår i bolagets ledningsgrupp eller ej.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

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*

Norion Bank är en affärsnära nordisk finansieringsbank. Genom koncernens varumärken Norion Bank, Walley och Collector erbjuds kundanpassade finansieringstjänster som möter distinkta kundbehov inom tre kundsegment: medelstora företag och fastighetsbolag, handlare och privatpersoner. Som specialist på finansieringslösningar är Norion Bank ett ledande komplement till traditionella storbanker, med visionen att vara den främsta nordiska finansieringsbanken inom de utvalda segmenten. Norion Banks övergripande strategi är att upprätthålla en god riskjusterad avkastning.

Norion Banks erbjudande omfattar företags- och fastighetskrediter samt factoring för medelstora företag och fastighetsbolag. Genom varumärket Walley erbjuds flexibla betal- och checkoutlösningar till handlare och privatpersoner. Varumärket Collector tillhandahåller privatlån och kreditkort till privatpersoner samt sparkonton för privatpersoner och företag.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade

medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att bolagsledningen kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

#### *Formerna av ersättning m.m.*

Ersättningen ska vara marknadsmässig och bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsavsättningar och andra icke monetära förmåner.

För att undvika att bolagsledningen uppmuntras till osunt risktagande ska inte någon rörlig ersättning utgå, dock med undantag för vad som anges nedan. Den fasta ersättningen ska således, tillsammans med pensionsavsättning och icke monetära förmåner, utgöra den anställdes totala ersättning.

Därutöver kan årsstämman om så beslutas lämna erbjudande om långsiktiga incitamentsprogram såsom aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar eller incitamentsprogram. Sådana långsiktiga incitamentsprogram beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

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 befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Den rörliga ersättningen får dock inte vara kopplad till bolagets finansiella mål eller liknande som skulle kunna leda till att berörda anställda lockas till osunt risktagande. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 20 procent av den fasta årliga kontantlönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

#### *Fast lön*

Varje person i bolagsledningen ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på arbetets svårighetsgrad och befattningshavarens erfarenhet, ansvar, kompetens och arbetsinsats. Den fasta lönen revideras årligen.

#### *Pension*

Varje person i bolagsledningen ska erbjudas pensionsvillkor som är marknadsmässiga i förhållande till situationen i det land där befattningshavaren stadigvarande är bosatt.

För verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiäbestämda. Pensionspremierna för premiäbestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

#### *Icke monetära förmåner*

Icke monetära förmåner ska underlätta befattningshavarens arbetsutförande och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden.

Icke monetära förmåner kan innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

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

### *Upphörande av anställning*

Avgångsvederlag får maximalt utgå motsvarande 12 fasta månadslöner. Avgångsvederlag utgörs aldrig av andra tillägg eller förmåner utöver den fasta månadslönen, såsom pensionsavsättning eller semesterlön.

Uppsägningstid får vara maximalt 12 månader vid överenskommelse eller uppsägning från bolagets sida, och sex månader vid uppsägning från befattningshavarens sida (vid uppsägning från befattningshavarens sida föreligger ingen rätt till avgångsvederlag). Under uppsägningstid utgår fast månadslön samt förmåner och pension i enlighet med befattningshavarens anställningsavtal.

Fördelningen mellan uppsägningstid och avgångsvederlag överenskomms mellan bolaget och befattningshavaren, med den yttersta begränsningen att uppsägningstid och tid under vilken avgångsvederlag utgår sammanlagt inte får överstiga två år för den verkställande direktören och 18 månader för övriga ledande befattningshavare. Lön under uppsägningstid och avgångsvederlag utbetalas månadsvis.

Därutöver kan det för VD och övrig bolagsledning för åtagande om konkurrensbegränsning komma att utgå ersättning vid anställningens upphörande i syfte att kompensera för eventuellt inkomstbortfall. För VD och övrig bolagsledning gäller att sådan ersättning för åtagande om konkurrensbegränsning endast ska utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska för VD utgöra skillnaden mellan den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen med avdrag för den eventuellt lägre inkomst VD intjänar i ny verksamhet och för övriga bolagsledningen utgöra skillnaden mellan den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen med avdrag för den eventuellt lägre inkomst den tidigare befattningshavaren intjänar i ny verksamhet, dock högst 60 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen. Ersättningen ska utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning 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.

### *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 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 i tillämpliga fall följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsens ordförande är ordförande i ersättningsutskottet. Ersättningsutskottets övriga 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.

### *Ersättning till styrelseledamöter*

Stämموvalda styrelseledamöter kan i undantagsfall komma att anlitas för att utföra arbete som går utöver styrelsearbetet och då ska de kunna arvoderas för sådant arbete. Arbetsinsatser som kan komma ifråga är arbetsuppgifter där bolaget saknar intern kompetens eller resurs. Vidare får endast

operationella och inte strategiska arbetsinsatser ifrågakomma och dessa får inte heller inkräkta på bolagsledningens sysslor eller på annat sätt strida mot aktiebolagslagen eller Svensk kod för bolagsstyrning. Ersättningen ska vara marknadsmässig och ska godkännas av styrelsen utan berörd styrelseledamots deltagande i beredning av förslag eller beslut.

#### *Frågående av riktlinjerna*

Styrelsen får besluta 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. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

---

Göteborg i mars 2026  
Norion Bank AB (publ)  
Styrelsen

## Remuneration principles for senior executives

The Board of Directors of Norion Bank AB ("Norion Bank") proposes that the Annual General Meeting adopt the following guidelines for the remuneration of senior executives in Norion Bank to apply until the 2030 Annual General Meeting at the latest.

The guidelines shall apply only to Norion Bank and do not include the Norion Bank's subsidiaries. Each subsidiary shall instead adopt its own corresponding guidelines in accordance with applicable regulations.

### *Applicable regulations*

Remunerations to senior executives are to be determined in accordance with these guidelines and Norion Bank's remuneration policy, which is based on Swedish and European legislation and other regulations on remuneration systems for the banking sector, the Swedish Code of Corporate Governance, as well as generally accepted practices for a sound remuneration structure.

### *Scope of application*

These guidelines include Company Management and Board members in Norion Bank insofar as remunerations other than those approved by the Annual General Meeting are to be paid to Board members. Company management refers to the CEO, Deputy CEO and other persons in the management team, as well as employees who have the overall responsibility for any of the Company's control functions, regardless of whether these are from time to time included in the Company's management team or not.

The guidelines shall apply to agreed remunerations and changes made to already agreed remunerations, following the adoption of the guidelines by the 2026 Annual General Meeting. The guidelines do not include remunerations approved by the Annual General Meeting.

Regarding terms of employment governed by regulations other than Swedish regulations, appropriate adjustments may be made to comply with any such regulations or established local practices that are mandatory, in connection with which the general purposes of these guidelines should be met to the greatest possible extent.

### *How these guidelines promote the Company's business strategy, long-term interests and sustainability*

Norion Bank is a business-focused Nordic financing bank. Through the group's trademarks Norion Bank, Walley and Collector, customized financing services are offered meeting distinct customer needs in three customer segments: medium-sized companies and property companies, merchants and private individuals. As a specialist in financing solutions, Norion Bank is a leading addition to traditional big banks, with the vision of being the foremost Nordic financing bank in the selected segments. Norion Bank's overall strategy is to maintain a favourable risk-adjusted return.

Norion Bank's offering encompasses company and property credits and factoring for medium-sized companies and property companies. Through the Walley brand, flexible payment and checkout solutions are offered to merchants and private individuals. The Collector brand provides personal loans and credit cards to private individuals, as well as savings accounts for private individuals and companies.

The successful implementation of the Company's business strategy and the fostering of the Company's long-term interests, including its sustainability, requires the Company to be able to recruit and retain qualified employees. This requires the Company to be able to offer competitive

remunerations. These guidelines make it possible for Company Management to be offered competitive total remuneration.

#### *Forms of remuneration, etc.*

Remunerations shall be on market terms and consist of the following components: fixed cash salary, pension provisions and other non-monetary benefits.

To avoid Company Management being encouraged to take unsound risks, no variable remuneration is to be paid, with the exception of what is stated below. Consequently, fixed remuneration, combined with pension provisions and non-monetary benefits, constitute the employee's total remuneration.

Furthermore, the Annual General Meeting may resolve to offer long-term incentive programmes, such as share- or share price-related remunerations or incentive programmes. Such long-term incentive programmes are to be approved by the Annual General Meeting and are therefore not covered by these guidelines.

Variable cash remuneration may be paid in exceptional circumstances, provided that such extraordinary arrangements are limited in terms of time and applied only at the individual level, either for the purpose of recruiting or retaining executives, or as compensation for extraordinary efforts beyond the ordinary duties of the individual. Such variable remuneration may not, however, be linked to the Company's financial targets or similar, which could lead to the employees concerned being enticed to take unsound risks. Such remunerations may not exceed an amount corresponding to 20 percent of the fixed annual cash salary and shall not be paid more than once per year and per individual. Decisions regarding such remuneration shall be made by the Board of Directors, based on a proposal from the Remuneration Committee.

#### *Fixed salary*

Each member of Company Management shall be offered a fixed salary on market terms and based on the complexity of the job and the executive's experience, responsibility, competence and performance. The fixed salary is revised annually.

#### *Pensions*

Each member of the Company Management team shall be offered a pension on market terms in the country where the executive has his or her permanent residence.

For the CEO and other senior executives, pension benefits, including health insurance, must be defined-contribution benefits. Pension premiums for defined-contribution pensions shall amount to a maximum of 30 percent of the fixed annual cash salary.

#### *Non-monetary benefits*

Non-monetary benefits shall facilitate the executives' work performance and correspond to what can be considered reasonable considering market practices.

Non-monetary benefits may include, for example, life insurance, health insurance and a car benefit. Premiums and other costs arising from such benefits may amount to a maximum of 15 percent of the fixed annual cash salary.

Regarding terms of employment governed by regulations other than Swedish regulations, where these concern pension and other benefits, appropriate adjustments may be made to comply with any regulations or established local practices that are mandatory, in connection with which the general purposes of these guidelines should be met to the greatest possible extent.

### *Termination of employment*

Severance pay may amount to a maximum of 12 fixed monthly salaries. Severance pay shall never consist of any other additions or benefits in addition to the fixed monthly salary, such as pension contributions or holiday pay.

The notice period may be a maximum of 12 months in the event of an agreement or termination by the Company, and six months in the event of termination by the executive (in the event of termination by the executive, there is no entitlement to severance pay). During the notice period, fixed monthly salary as well as benefits and pension in accordance with the executive's employment agreement shall be paid.

The allocation between the notice period and severance pay shall be agreed between the Company and the executive, subject to the maximum limit that the notice period and the period during which severance pay is paid may not, in total, exceed two years for the CEO and 18 months for other senior executives. Salary during the notice period and severance pay shall be paid monthly.

In addition, for the CEO and other members of Senior Management, for undertakings limiting competition compensation may be payable on termination of employment to compensate for possible loss of income. For the CEO and other members of Senior Management, such compensation for undertakings limiting competition shall only be payable to the extent that the former executive is not entitled to severance pay. For the CEO, this remuneration shall correspond to the discrepancy between the fixed cash salary at the time of termination less any lower income earned by the CEO in new employment, while for other members of Senior Management, this remuneration shall correspond to the discrepancy between the fixed cash salary at the time of termination less any lower income earned by the former member of Senior Management in new employment, although not more than 60 percent of the fixed cash salary at the time of termination. This remuneration shall be payable during the period during which undertakings limiting competition apply, which shall not exceed 12 months following the termination of employment.

### *Salary and terms of employment for employees*

In preparing the Board's proposal for these remuneration guidelines, the salaries and terms of employment for the Company's employees have been taken into account in that information regarding employees' total remuneration, the components of the remuneration and the rate of increase and the increase over time has been included in the data on which the Remuneration Committee and the Board of Directors have based their decisions and assessed the reasonableness of the guidelines and the limitations they entail.

### *The decision-making process to establish, review and implement the guidelines*

The Board of Directors has established a Remuneration Committee. The committee's tasks include preparing the Board of Directors' decision on proposals for guidelines for remunerations to senior executives. The Board of Directors shall draw up proposals for new guidelines at least every four years and submit the proposal for resolution at the Annual General Meeting. The guidelines shall apply until new guidelines have been adopted by the Annual General Meeting. The Remuneration Committee shall also, where applicable, monitor and assess programmes of variable remuneration for Company Management, the application of guidelines for remuneration to senior executives as well as current remuneration structures and remuneration levels within the Company. The Chairman of the Board is the chairman of the Remuneration Committee. The other members of the Remuneration Committee are independent in relation to the Company and Company Management. When the Board of Directors addresses and makes decisions on remuneration-related matters, the CEO and other members of the Company Management shall not be in attendance, insofar as they are affected by the matters addressed.

### *Remuneration of Board Members*

In exceptional cases, Board members elected by the Annual General Meeting may be engaged to perform work that goes beyond the work of the Board and it shall be possible for them to receive remuneration for such work. Such efforts may include instances where the Company lacks the internal expertise or resources necessary. Furthermore, only operational efforts may be called upon, not strategic efforts, and these may not interfere with the actions of the Company Management or otherwise contravene the Swedish Companies Act or the Swedish Code of Corporate Governance. The remuneration shall be market-based and shall be approved by the Board of Directors without the Board member concerned participating in the preparation of the appurtenant proposals or decisions.

### *Deviation from the guidelines*

The Board of Directors may decide to temporarily deviate from the guidelines in whole or in part, if there are specific reasons for this in an individual case and a deviation is necessary to meet the Company's long-term interests, including its sustainability, or to ensure the Company's financial viability. As stated above, the tasks of the Remuneration Committee include preparing the Board's decision on remuneration issues, which includes decisions on deviations from the guidelines.

---

Gothenburg, March 2026

Norion Bank AB (publ)

Board of Directors

**Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om nyemission av aktier / *Resolution to authorise the Board of Directors to decide to issue new shares***

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att för tiden intill nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, med eller utan avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt, mot kontant betalning, apportegendom eller genom kvittning, besluta om nyemission av aktier, motsvarande högst 10 procent av det totala antalet aktier i bolaget vid tidpunkten för årsstämman.

Teckningskursen ska fastställas enligt de rådande marknadsförhållandena vid tidpunkten då aktier emitteras.

Skälen till bemyndigandet och att emissionsbeslut ska kunna fattas med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt är att styrelsen önskar öka bolagets finansiella flexibilitet och möjliggöra en snabb och effektiv anpassning av bolagets kapitalstruktur till fastställda finansiella mål och förändringar i kapitaltäckningsreglerna. En emission med avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt gör det även möjligt för bolaget att emittera aktier som betalning i samband med eventuella förvärv av bolag eller verksamheter som bolaget kan komma att genomföra.

För giltigt beslut enligt styrelsens förslag enligt ovan fordras att beslutet biträds av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

/

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolve to authorize the Board of Directors to decide, for the period until the next Annual General Meeting, on one or more occasions and with or without deviation from the preferential rights of existing shareholders, for cash payment, payment in kind or through set-off, to issue shares corresponding to at most 10 percent of the total number of shares in the Company at the time of the Annual General Meeting.

The subscription price shall be determined according to prevailing market conditions at the time the shares are issued.

The reasons for the authorization and for the option of deciding to issue shares deviating from the preferential rights of existing shareholders are that the Board of Directors wishes to increase the Company's financial flexibility and enable a rapid and effective adjustment of the Company's capital structure to set financial targets and changes in capital adequacy rules. A share issue deviating from shareholders' preferential rights also makes it possible for the Company to issue shares as payment in connection with possible acquisitions of companies or operations by the Company.

To be valid, a resolution in accordance with the Board's proposal requires the approval of shareholders representing at least two thirds of both the votes cast and the shares represented at the Annual General Meeting.

**Beslut om bemyndigande för styrelsen att besluta om återköp och överlåtelse av egna aktier /  
*Resolution to authorise the Board of Directors to determine repurchases and transfers of treasury shares***

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att för tiden intill nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, fatta beslut om att återköpa högst så många egna aktier att bolaget vid var tid efter återköp innehåller sammanlagt högst tio procent av samtliga aktier i Norion under förutsättning att Finansinspektionen godkänner sådana förvärv. Återköp av egna aktier får endast ske på Nasdaq Stockholm och får inte genomföras till ett pris som överstiger det högre av priserna för den senaste oberoende handeln och det högsta aktuella oberoende köpbudet på Nasdaq Stockholm. Förvärv får inte ske till ett pris som understiger lägsta möjliga marknadspris. Bolaget får ge en borsmedlem i uppdrag att ackumulera ett visst antal egna aktier genom egenhandel under en viss tidsperiod och på leveransdagen erlagga betalning för aktierna till ett pris motsvarande den vclymvägda genomsnittskursen baserat på den totala handeln under den tidsperioden. Betalning för aktierna ska erläggas kontant.

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att bemyndiga styrelsen att för tiden intill nästa årsstämma, vid ett eller flera tillfällen, fatta beslut om att överlåta egna aktier. Överlåtelse av aktier får ske med högst det totala antalet egna aktier som Norion vid var tid innehåller. Överlåtelser får ske på eller utanför Nasdaq Stockholm, innefattande en rätt att besluta om avvikelse från aktieägarnas företrädesrätt och att betalning ska kunna ske genom kvittning eller tillskjutande av apportegendom. Överlåtelse av aktier på Nasdaq Stockholm ska ske till ett pris inom det vid var tid gällande kursintervallet. Överlåtelse av aktier utanför Nasdaq Stockholm ska ske till ett pris i kontanter eller värde på erhållen egendom som motsvarar börskursen vid tidpunkten för överlåtelserna på de aktier i Norion som överläts, med den eventuella avvikelse som styrelsen finner lämplig i det enskilda fallet.

Syftet med bemyndigandena är att styrelsen önskar möjliggöra för bolaget att använda egna aktier som betalning i samband med eventuella förvärv av bolag eller verksamheter som bolaget kan komma att genomföra, samt öka bolagets finansiella flexibilitet och möjliggöra anpassningar av bolagets kapitalstruktur efter rådande förhållanden för att därigenom bidra till ett ökat aktieägarvärde.

För giltigt beslut enligt styrelsens förslag enligt ovan fordras att beslutet biträds av aktieägare representerande minst två tredjedelar av såväl de avgivna rösterna som de vid stämman företrädde aktierna.

/

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to authorize the Board, for the period until the next Annual General Meeting, to decide, on one or more occasions, to repurchase shares such that the Company does not hold more than 10 percent of the total number of shares in Norion, on the condition that such acquisitions are approved by the Swedish Financial Supervisory Authority. Repurchases of own shares shall be conducted on Nasdaq Stockholm and shall not be conducted at a price higher than the higher of the prices of the last independent trade and the highest current independent purchase bid on Nasdaq Stockholm. Repurchases may not be conducted at a price below the lowest possible market price. The Company may assign a member of the stock exchange to accumulate a certain amount of own

shares by proprietary trading during a certain time period and on the day of delivery pay for the shares a price corresponding to the volume-weighted average price based on the total trading during that period of time. The shares must be paid for in cash.

The Board of Directors proposes that the Annual General Meeting resolves to authorize the Board, for the period until the next Annual General Meeting, to approve, on one or more occasions, transfers of the Company's own shares. Shares may be transferred in a quantity not exceeding the total number of the Company's own shares held by Norion at any given time. Transfers may be conducted on or off the Nasdaq Stockholm exchange, meaning that the Board of Directors may approve deviations from shareholders' pre-emption rights, as well as set-off payment or payment in kind. Transfers of shares on the Nasdaq Stockholm exchange shall be conducted at a price within the price interval applicable at any given time. Transfers of shares off the Nasdaq Stockholm exchange shall be conducted at a cash price, or value of the property received, corresponding to the market price for Norion's shares at the time of transfer, with any discrepancy deemed appropriate by the Board of Directors in each instance.

The purpose of these authorizations is that the Board of Directors seeks to enable the Company to use its own shares in payment for any acquisitions of companies or operations that the Company may make, as well as increasing the Company's financial flexibility and enabling adjustments to the Company's capital structure in line with prevailing conditions to thereby contribute to increased shareholder value.

To be valid, a resolution in accordance with the Board's proposal requires the approval of shareholders representing at least two thirds of both the votes cast and the shares represented at the Annual General Meeting.