

Beslut om riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra personer i Bolagets ledning (punkt 13)

Styrelsen föreslår följande beslut.

Beslöts att godkänna följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra personer i Bolagets ledning.

Dessa riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra personer i Bolagets ledning (Riktlinjerna) omfattar Bolagets verkställande direktör och koncernledning, sammanlagt f.n. elva personer (Bolagsledningen).

Målsättningen med Riktlinjerna är att Bolaget ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla ledande befattningshavare med kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Ersättningen till Bolagsledningen består av fast ersättning, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. Därutöver gäller att ersättningsnivåerna ska vara förenliga med och främja en effektiv riskhantering, ska motverka ett överdrivet risktagande, ska överensstämma med Bolagets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen och får, vad gäller den totala rörliga ersättningen, inte begränsa Bolagets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller att vid behov stärka kapitalbasen. Ersättning till personer i Bolagets ledning kommer att beslutas av styrelsen i enlighet med dessa Riktlinjer och i enlighet med Bolagets interna policy och riktlinjer baserade på dessa Riktlinjer.

1. Fast ersättning

Den fasta ersättningen är individuell. Vid fastställandet av den fasta ersättningen beaktas den enskilda befattningshavarens ansvarsområden, erfarenhet, prestation och uppnådda resultat. Bolaget är ett värderingsstyrt företag varför prestationen även värderas i förhållande till Bolagets värderingar. Den fasta ersättningen revideras varje år.

2. Rörlig ersättning

Rörlig ersättning kan utgå enligt ett långsiktigt aktieincitamentsprogram (med två på i huvudsak samma villkor gällande underprogram, Prestationsrelaterat Aktieprogram 2015 och 2016) för att belöna i förväg överenskomna resultatmässiga prestationsmål på koncernnivå, och med hänsyn tagen till riskjusterad prestation på teamnivå och individuell nivå. Vidare utvärderas ett antal beteendevariabler som är kopplade till Nordnetkoncernens värdegrunder. Prestationsmålen kan justeras vid händelser som påverkar Nordnetkoncernens verksamhet eller antalet utestående aktier i Bolaget eller i annat fall påverkar prestationsmålen och anses relevant av styrelsen. Det långsiktiga incitamentsprogrammet är aktiebaserat, har resultatmätning, har ett tak och förutsätter investering av deltagarna. Ersättning enligt programmen utgår i form av vederlagsfria aktier. Syftet med det långsiktiga incitamentsprogrammet är att stimulera nyckelpersoner till fortsatt lojalitet och fortsatta goda prestationer och att öka koncernens attraktivitet som arbetsgivare.

3. Pensionsvillkor

Med undantag för verkställande direktören (se vidare nedan) har Bolaget samma policy beträffande pension för medlemmarna i Bolagsledningen som för övriga anställda.

Pensionsplanen är premiebaserad. Premien för tjänstepensionsförsäkringen baseras på ålder, lön samt det basbelopp som anges i vid var tid gällande premieplan. För medlemmar i Bolagsledningen ej bosatta i Sverige tillämpas lokala regler som leder till pension enligt motsvarande villkor. Samma policy ska tillämpas för framtida pensionsåtaganden.

Verkställande direktörens pensionsavsättningar motsvarar 35 procent av den fasta lönen.

Beträffande pensionskostnader hänvisas till årsredovisningen för räkenskapsåret 2016.

4. Uppsägningslön och avgångsvederlag

Medlemmarna i Bolagsledningen har mellan tre och nio månaders uppsägningstid. Under uppsägningstiden utgår lön och övriga anställningsvillkor gäller.

Verkställande direktören i Bolaget har utöver en ömsesidig uppsägningstid om sex månader rätt till avgångsvederlag motsvarande sex (6) gånger den fasta kontanta månadslönen vid tidpunkten för anställningens upphörande. I tillägg härtill gäller att för det fall Bolaget skulle få en annan huvudägare än Öhman-gruppen, och detta på ett grundläggande sätt skulle förändra rollen för verkställande direktören i en för den nuvarande verkställande direktören oförmålig eller negativ riktning genom minskande verksamhet och minskat ansvar, har verkställande direktören rätt att månadsvis under tolv (12) månader erhålla ett belopp motsvarande halva kontanta månadslönen, utan avräkning för eventuell ersättning från ny arbetsgivare.

Fast lön under uppsägningstid och avgångsvederlag ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för 18 månader.

5. Övriga förmåner

Övriga, icke-monetära förmåner till medlem i Bolagsledningen ska underlätta ledningsmedlemmarnas arbetsutförande och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden.

6. Särskilt bemyndigande

Dessa Riktlinjer får frångås av styrelsen om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Stockholm i mars 2017
Nordnet AB (publ)
Styrelsen