

## Bilaga 4

### Styrelsens beslutsförslag till extra bolagsstämma i Nordnet AB (publ) (org. nr. 559073-6681) den 10 september 2020 avseende riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

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

Styrelsen föreslår att extra bolagsstämman beslutar om att anta följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Nordnet AB (publ) ("Nordnet"). Riktlinjerna ska även omfatta styrelseledamöter i Nordnet, i den omfattning de erhåller ersättning utanför styrelseuppdraget. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna har antagits av extra bolagsstämman den 10 september 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

#### *Riktlinjernas främjande av Nordnets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Nordnets affärsstrategi innebär i korthet att Nordnet demokratiserar sparande och investeringar, vilket är Nordnets kärnverksamhet. Med det menas att Nordnet ger privatsparare tillgång till samma information och verktyg som professionella investerare, t.ex. genom att erbjuda lättillgänglig och billig aktiehandel online. Nordnets vision är att bli förstahandsvalet för de nordiska spararna. För mer information om Nordnets affärsstrategi, se [www.nordnetab.com](http://www.nordnetab.com).

En förutsättning för att Nordnet ska kunna förverkliga sin affärsstrategi och tillvarata Nordnets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, är att Nordnet kan attrahera, motivera och behålla ledande befattningshavare i konkurrens med jämförbara nordiska företag, främst nordiska banker och kreditmarknadsbolag. Dessa riktlinjer ska därför möjliggöra att ledande befattningshavare kan erbjudas en marknadsmässig och konkurrenskraftig totalersättning. Samtidigt ska Nordnets ersättningssystem vara förenligt med och främja en sund och effektiv riskhantering samt motverka ett överdrivet risktagande. Ersättning till ledande befattningshavare i Nordnet ska vidare överensstämma med Nordnets affärsstrategi, mål, värderingar och långsiktiga intressen; vara utformade för att undvika intressekonflikter mellan anställda, Nordnet och Nordnets kunder; vara baserade på kvantitativa affärs mål och kvalitativa kriterier som återspeglar regelefterlevnad, korrekt behandling av Nordnets kunder och kvalitet på utförda tjänster. Vad gäller den totala rörliga ersättningen får ersättningen inte heller begränsa Nordnets förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas och likviditet eller att vid behov stärka kapitalbasen.

Styrelsen bedömer att en välavvägd fast ersättning tillsammans med deltagande i eventuella aktierelaterade incitamentsprogram som bolagsstämman beslutar om samt möjlighet till rörlig ersättning ger förutsättningar för att Nordnet ska vara en konkurrenskraftig arbetsgivare.

#### *Former för ersättning*

Ersättning till ledande befattningshavare ska bestå av:

- fast lön,
- eventuell kontant rörlig ersättning,
- möjlighet att delta i långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som bolagsstämman beslutar om,
- pension, och
- eventuella övriga sedvanliga förmåner.

#### *Fast lön*

De ledande befattningshavarnas fasta lön revideras årligen och ska vara konkurrenskraftig samt baseras på den enskildes kompetens, ansvar och prestation. Den fasta ersättningen ska även utgöra en tillräckligt stor del

av den ledande befattningshavarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta de rörliga delarna till noll.

### *Rörlig ersättning*

De ledande befattningshavarnas kontanta rörliga ersättning ska baseras på hur väl fastställda mål för deras respektive ansvarsområden och för Nordnet i sin helhet har uppfyllts. Vid bedömningen ska både finansiella och icke-finansiella kriterier beaktas. Utfallet ska kopplas till mätbara mål, vilka såvitt gäller Nordnet ska vara direkt eller indirekt kopplade till uppnåendet av Nordnets finansiella mål. Målen inom de ledande befattningshavarnas respektive ansvarsområde syftar till att främja Nordnets utveckling både på kort och lång sikt och på så sätt främja Nordnets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive Nordnets hållbarhet.

Rörlig ersättning kan högst uppgå till 100 procent av den ledande befattningshavarens fasta årslön. Om den rörliga ersättningen under ett år överstiger 100 000 SEK ska minst 60 procent av ersättningen skjutas upp i minst tre år innan den betalas ut eller äganderätten övergår till den ledande befattningshavaren.

När Nordnet beslutar om hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, ska Nordnet ta hänsyn till Nordnets konjunkturcykel, de risker affärsverksamheten medför, den ledande befattningshavarens ansvar och arbetsuppgifter samt storleken på den rörliga ersättningen. Nordnet kan besluta om att skjuta upp rörlig ersättning i upp till fem år.

Rörlig ersättning, även sådan som skjutits upp, ska endast betalas ut eller övergå till den ledande befattningshavaren om det är försvarbart med hänsyn till Nordnets finansiella situation, inklusive kapitalbas och likviditet, och kan anses motiverat enligt Nordnets, den berörda affärsenhetens och den ledande befattningshavarens resultat. Den rörliga ersättningen kan därför komma att sättas ned eller falla bort helt.

Nordnet eller om tillämpligt, koncernbolag, har även rätt att kräva tillbaka, hela eller delar av, utbetalda rörliga ersättningar om det kan påvisas att den ledande befattningshavaren, för det fall dennes arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på Nordnets riskprofil, har deltagit i eller varit ansvarig för ett handlande som lett till betydande förluster för Nordnet eller koncernbolag eller inte har uppfyllt lämpliga standarder för duglighet och lämplighet. En förutsättning för utbetalning av rörlig ersättning är att åtgärden är förenlig med Finansinspektionens föreskrifter och EBA:s riktlinjer för sund ersättningspolitik.

### *Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram*

Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram ska beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

### *Pension och övriga sedvanliga förmåner*

Pensionsavsättningarna till samtliga ledande befattningshavare ska omfattas av samma policy, med undantag för den verkställande direktören. Pensionsutfästelserna ska vara premiebestämda och tryggas genom premieinbetalningar till försäkringsbolag. Pensionspremiernas storlek följer av Nordnets pensionsplan och ska i allt väsentligt motsvara avsättningsnivåerna som gäller enligt BTP 1-planen och ha de begränsningar i förhållande till den fasta årslönen som därmed följer. Inga avsättningar görs för lönedelar överstigande 30 inkomstbasbelopp beräknat på årlig basis. För medlemmar i koncernledningen som inte är bosatta i Sverige tillämpas lokala regler som leder till pension enligt motsvarande villkor. Rörlig kontantersättning ska som utgångspunkt inte vara pensionsgrundande.

Övriga eventuella förmåner ska vara sedvanliga och bidra till att underlätta befattningshavarens möjligheter att fullgöra sina arbetsuppgifter som till exempel företagsbil, företagshälsovård och sjukvårdsförsäkring.

### *Ersättning i samband med nyanställning*

Utöver ovan nämnda ersättningsformer ska ersättning även, i vissa undantagsfall och i enlighet med Nordnets ersättningspolicy, kunna utbetalas i samband med nyanställning för att attrahera vissa nyckelpersoner till Nordnet som ett led i Nordnets affärsstrategi. Sådan ersättning ska vara begränsad till det första anställningsåret.

### *Uppsägning*

Vid uppsägning från Nordnets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader. Avgångsvederlag ska inte förekomma.

### *Ersättningspolicy för bank- och försäkringsrörelse*

Utöver dessa riktlinjer har styrelsen i Nordnet, i enlighet med bland annat Finansinspektionens föreskrifter som behandlar ersättningssystem i kreditinstitut samt EBA:s riktlinjer för sund ersättningspolitik, fastställt en ersättningspolicy som omfattar samtliga anställda i Nordnet och Nordnets reglerade dotterbolag. Ersättningspolicyn är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering och motverkar ett överdrivet risktagande. Vidare information om Nordnets ersättningspolicy finns publicerad på Nordnets hemsida.

### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för koncernens anställda beaktats. Riktlinjerna avviker inte från de ersättningssystem som i allmänhet tillämpas inom koncernen för andra medarbetare. Även i andra avseenden bedöms ersättningen, ersättningsformerna och löneutveckling till ledande befattningshavare stå i samklang med löner och anställningsvillkor för andra anställda i koncernen.

### *Beslutsprocess*

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Minst vart fjärde år ska styrelsen framlägga förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare för årsstämman att besluta om. 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 Nordnet.

### *Avvikelser från riktlinjerna*

Styrelsen äger, om den finner att särskilda skäl föreligger i ett enskilt fall och för att tillgodose Nordnets långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa Nordnets finansiella ställning, rätt att frångå dessa riktlinjer, förutsatt att avvikelserna inte omfattas av bestämmelser i Finansinspektionens föreskrifter eller EBA:s riktlinjer. Om styrelsen frångår riktlinjerna ska styrelsen redovisa skälen för detta vid närmast följande årsstämma.

Mer information om ersättning till ledande befattningshavare kommer att redovisas i Nordnets årsredovisning och ersättningsrapport för 2020.

---

## **Appendix 4**

### **The board of directors' proposal to the extraordinary general meeting in Nordnet AB (publ) (reg. no. 559073-6681) on 10 September 2020 regarding guidelines for remuneration to senior executives**

#### **Guidelines for remuneration to senior executives**

The board of directors proposes that the extraordinary general meeting resolves to adopt the guidelines for remuneration to senior executives in Nordnet AB (publ) ("**Nordnet**"). The guidelines shall also include board members of Nordnet, to the extent remuneration is received outside of their board duties. The guidelines shall apply to remuneration that is agreed upon, and changes made to previously agreed remuneration, after the guidelines have been adopted by the extraordinary general meeting on 10 September 2020. The guidelines do not apply to remuneration resolved by the general meeting.

#### *The guidelines' promotion of Nordnet's business strategy, long-term interests and sustainability*

In short, Nordnet's business strategy entails that Nordnet democratizes savings and investments, being Nordnet's core business. This means that Nordnet gives access to the same information and tools to private savers as professional investors by offering easily accessible and inexpensive share trading online. Nordnet's vision is to become the Nordic savers first choice. For more information about Nordnet's business strategy, see [www.nordnetab.com](http://www.nordnetab.com).

A prerequisite for Nordnet to realize its business strategy and safeguard its long-term interests, including sustainability, is that Nordnet can attract, motivate and retain senior executives in competition with comparable Nordic companies, primarily Nordic banks and credit market companies. These guidelines shall therefore facilitate that senior executives are offered a marked-based and competitive remuneration. At the same time, Nordnet's remuneration system shall be compatible with and promote sound and efficient risk management and counteract excessive risk taking. Remuneration to senior executives in Nordnet shall further comply with Nordnet's business strategy, objectives, values and long-term interests; be formulated to avoid conflicts of interests between Nordnet, its employees and its customers; be based on quantitative business objectives and qualitative criteria's reflecting compliance, proper treatment of Nordnet's customers and quality of services rendered. The total variable remuneration shall not limit Nordnet's ability to maintain an adequate capital base and liquidity or, if needed, strengthen the capital base.

The board of directors assesses that the possibility of a well-balanced fixed remuneration together with participation in possible share-related incentive plans resolved by the general meeting as well as the possibility for variable remuneration will facilitate Nordnet being a competitive employer.

#### *Forms of compensation*

Remuneration to senior executives shall consist of:

- fixed salary,
- possible cash variable remuneration,
- the opportunity to participate in long-term share-related incentive plans resolved by the general meeting,
- pension, and
- other possible customary benefits.

#### *Fixed salary*

The senior executives' fixed salary is revised each year and shall be competitive and based on the individual's competence, responsibility and performance. The fixed remuneration shall also constitute a sufficiently large part of the executive's total remuneration to enable the variable components to be set to zero.

### *Variable remuneration*

The senior executives' variable cash remuneration shall be based on how well defined targets for their respective areas of responsibility and for Nordnet as a whole have been met. Both financial and non-financial criteria shall be taken into account in the assessment. The outcome shall be linked to measurable targets, which, as far as concerning Nordnet, shall be directly or indirectly linked to the achievement of Nordnet's financial targets. The targets within the senior executives' respective responsibilities are to promote Nordnet's development in both short and long term and thus promote Nordnet's business strategy and long-term interests, including Nordnet's sustainability.

The maximum payment of variable remuneration may not exceed a maximum of 100 percent of the senior executive's annual fixed salary. Should the variable remuneration during a year exceed SEK 100,000, at least 60 percent of the remuneration shall be deferred for at least three years prior to the payment or the ownership transfer to the senior executive.

When Nordnet decides on how much of the variable remuneration that shall be deferred, and for how long, Nordnet shall consider Nordnet's business cycle, the risks the business operations entail, the senior executive's responsibilities and tasks and the size of the variable remuneration. Nordnet may decide on a deferral period up to five years for the variable remuneration.

Variable remuneration, including deferred amounts, shall only be paid or transferred to the senior executive if it is reasonable with respect to Nordnet's financial situation, including own funds and liquidity, and may be motivated in accordance with the result of Nordnet, the business unit concerned and the senior executive. The variable remuneration may therefore be reduced or lapse.

Nordnet, or if applicable, a group entity, is also entitled to claim back, in whole or in part, paid variable remuneration if it can be demonstrated that the senior executive, if his or her tasks and responsibilities has had a significant impact on the risk profile of the company, has participated in, or been responsible for, an act which has led to considerable losses for the company or group company, or if the senior executive has not met the appropriate standards regarding competence and suitability. A prerequisite for the variable remuneration to be paid is that the measure is in accordance with the Swedish Financial Supervisory Authority's regulations and the EBA's guidelines on sound remuneration policies.

### *Long-term share-related incentive plans*

Long-term share-related incentive plans shall be resolved by the general meeting and are therefore not within the scope of these guidelines.

### *Pension and other customary benefits*

The pension provisions to all senior executives, save for the CEO, shall be covered by the same policy. The pension commitments shall be premium-based and are secured by premium payments to insurance companies. The size of the pension premiums follows the company's pension plan and shall essentially correspond to the provision levels that apply according to the BTP 1 plan and have the limitations as follows in relation to the fixed annual salary. No contributions are made for salary components exceeding 30 income base amounts calculated on an annual basis. For any member of the group management not resident in Sweden, local regulation shall apply resulting in pension to corresponding terms. As a general rule, variable cash remuneration shall not be pensionable.

Other possible benefits shall be customary and facilitate the executive's ability to perform its tasks, such as company car, occupational health care and health insurance.

### *Compensation in connection with new employment*

In addition to the aforementioned remuneration forms, remuneration shall also in certain exceptional cases and in accordance with the company's remuneration policy, be paid in connection with new employment in

order to attract certain key persons to the company as part of the company's business strategy. Such remuneration shall be limited to the first year of employment.

#### *Termination*

In the event of termination by the company, the notice period shall not exceed twelve months. In the event of termination by the executive, the notice period shall not exceed six months. No severance pay may occur.

#### *Remuneration policy for banks- and insurance business*

In addition to these guidelines, the board of directors of Nordnet has, in accordance with, *inter alia*, the Swedish Financial Supervisory Authority's regulations regarding remuneration systems in credit institutes and EBA's guidelines for sound remuneration policy, established a remuneration policy that includes all employees in Nordnet and Nordnet's regulated subsidiaries. The remuneration policy is compatible with and promotes healthy and efficient risk management, and counteracts excessive risk taking. Further information on the company's remuneration policy is published on the company's website.

#### *Salary and employment conditions for employees*

In the preparation of the board of director's proposal for these remuneration guidelines, salary and employment conditions for the employees of the group have been taken into account. The guidelines do not deviate from the remuneration systems that are generally applied within the group for other employees. In other respects, the remuneration, remuneration forms and salary development for senior executives are also assessed to be in line with the salaries and employment conditions of other employees of the group.

#### *The decision-making process to determine, 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 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 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.

#### *Deviation from the guidelines*

The board of directors may temporarily resolve to deviate from the guidelines if in a specific case there is special cause for the deviation and a deviation is necessary to serve the company's long-term interests, including sustainability, or to ensure the company's financial viability, provided that such deviation is not subject to the provisions of the Swedish Financial Supervisory Authority's regulations or EBA's guidelines. If the board of directors deviate from the guidelines, the board of directors shall report the objects for the deviation at the next annual general meeting.

More information on remuneration to senior executives will be reported in Nordnet's annual report and remuneration report for 2020.

---