

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Allmänt

Tillämpningsområde

Dessa Riktlinjer omfattar ersättning till Nordnet AB (publ):s ("Nordnet") ledande befattningshavare, inklusive styrelseledamöter i den omfattning de erhåller ersättning utanför styrelseuppdraget.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Angående incitamentsprogram

Nordnet har sedan tidigare ett teckningsoptionsbaserat incitamentsprogram för samtliga anställda i Nordnet-koncernen som antogs och implementerades i samband med Nordnets börsintroduktion under november 2020. En beskrivning av incitamentsprogrammet finns i Nordnets ersättningsrapport för 2020 på sidan 3 under rubriken "Outstanding share-related incentive programme". Styrelsen för Nordnet har övervägt att föreslå att årsstämman ska besluta om att inrätta ett nytt teckningsoptionsbaserat incitamentsprogram för anställda i Nordnet-koncernen. Styrelsens bedömning är att det är lämpligt att vänta med ett sådant beslutsförslag för att ge ytterligare tid att utvärdera det befintliga teckningsoptionsprogrammet och då styrelsen bedömer att det är önskvärt att ett nytt teckningsoptionsprogram inte kommer för tätt efter det befintliga programmet. Förutsatt att styrelsen under hösten 2021 bedömer att så är lämpligt har styrelsen för avsikt att under hösten 2021 kalla till en extra bolagsstämma och framlägga förslag om inrättande av ett nytt teckningsoptionsbaserat incitamentsprogram för samtliga anställda i Nordnet-koncernen. Ett sådant teckningsoptionsbaserat incitamentsprogram förväntas i allt väsentligt följa samma struktur som det befintliga incitamentsprogrammet.

Riktlinjernas främjande av Nordnets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Nordnet 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.

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 ersättningsystem 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 Riktlinjer 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.
