

Redovisning av styrelsens utvärdering enligt punkt 10.3 tredje stycket Svensk kod för bolagsstyrning (Koden)

Styrelsen för Nordnet AB (publ) lämnar härmed följande redovisning av resultatet av ersättningsutskottets utvärdering enligt punkt 9.1 andra och tredje punkterna i Koden.

Ersättningsutskottet

Styrelsen har enligt 9.1 i Koden inrättat ett ersättningsutskott med uppgift att bl.a. bereda frågor om lön, ersättning, incitamentsprogram och andra anställningsvillkor för verkställande direktören och koncernledning samt incitamentsprogram för nyckelpersoner i koncernen. Ersättningsutskottet består sedan den 21 februari 2017 av Christian Frick (ordförande), Tom Dinkelspiel och Hans Larsson som ersatt tidigare ledamöter Claes Dinkelspiel, Ulf Dinkelspiel, Kjell Hedman och Bo Mattsson. Ersättningsutskottet har under året bland annat följt och utvärderat dels pågående program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, dels tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Granskning av gällande långsiktiga aktieincitamentsprogram

Ersättningsutskottet har under året granskat pågående program för rörliga ersättningar för bolagsledningen. 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. 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 programmet utgår i form av vederlagsfria aktier.

Anställda som deltar i Prestationsrelaterat Aktieprogram 2015 och/eller 2016 kan spara ett belopp motsvarande maximalt fem procent av bruttoersättningen för köp av aktier under en period av tolv månader från det att respektive program implementerats. Om de köpta aktierna behålls av den anställde under tre år från dagen för investeringen och anställningen inom Nordnetkoncernen förelegat under hela denna treårsperiod, kan den anställde ha rätt till vederlagsfri matchning av aktier. Syftet med det långsiktiga incitamentsprogrammet är att stimulera medarbetare till fortsatt lojalitet och fortsatta goda prestationer och att öka koncernens attraktivitet som arbetsgivare.

Prestationsrelaterat Aktieprogram 2015 erbjöds 38 personer, varav samtliga 38 anslöt sig till programmet; Ytterligare 1 person erbjöds och anslöt sig till programmet från den 1 januari 2016. Härefter har 10 personer slutat.

Prestationsrelaterat Aktieprogram 2016 erbjöds 36 personer, varav samtliga 32 anslöt sig till programmet. Härefter har 3 personer slutat.

Styrelsen, tillika ersättningsutskottet, anser det angeläget och i alla aktieägares intresse att nyckelpersoner i koncernen har ett långsiktigt intresse av en god värdeutveckling för aktien. Styrelsen anser vidare att det långsiktiga incitamentsprogrammet stimulerar medarbetare till fortsatt lojalitet och fortsatt goda prestationer samt ökar attraktionskraften av Nordnet som arbetsgivare. Styrelsen har sammantaget funnit att Nordnets pågående program för rörliga ersättningar för bolagsledningen har varit ändamålsenligt utformade.

Granskning av tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget

Ersättningsutskottet har under året granskat tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Målsättningen med riktlinjerna är att Nordnet 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 koncernledningen består, vid sidan av det långsiktiga aktieincitamentsprogrammet, av fast ersättning, pension och övriga förmåner. Därutöver gäller att ersättningsnivåerna ska vara förenliga med och främja en effektiv riskhantering, inte får uppmuntra till överdrivet risktagande, inte får motverka något av Nordnets långsiktiga intressen och för en enskild period inte får äventyra Nordnets förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel. Ersättning till personer i Nordnets ledning beslutas av styrelsen i enlighet med riktlinjerna.

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

Styrelsen kan för 2016 konstatera att ersättningarna till de ledande befattningshavarna inom Nordnet följt de principer som fastställts för aktuellt år.

Stockholm i mars 2017
Nordnet AB (publ)
Styrelsen