

## Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 12)

Styrelsen föreslår att bolagsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättning till den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare i bolaget. Riktlinjerna omfattar även ersättningar till styrelseledamöter i den mån de erhåller ersättningar utöver styrelsearvode för tjänster som rör en position som täcks av dessa riktlinjer. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjerna ska tillämpas på anställningsavtal ingångna efter årsstämman 2020 och för ändringar i anställningsavtal gjorda därefter.

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

Bolagets affärsstrategi bygger på att hjälpa företag att bli mer kundorienterade genom att föra in konsumentens röst i företags affärsutveckling och dagliga beslutsfattande. Bolaget kombinerar konsumenternas åsikter med faktisk beteendedata för att omvandla traditionella insikter till agerbara och finansiellt kvantifierbara åtgärder.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska spegla bolagets behov av att rekrytera och motivera kvalificerade medarbetare genom ersättning som upplevs som rättvis och på en konkurrenskraftig nivå. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

### Formerna av ersättning

Ersättningen till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska bestå av följande komponenter:

- fast grundlön;
- rörlig ersättning;
- pensionsförmåner; och
- övriga förmåner och avgångsvederlag.

Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

### **Fast grundlön**

Den fasta lönen ska återspegla befattning, kvalifikationer, erfarenhet och individuell prestation. Den fasta lönen ska vara marknadsmässig.

## **Rörlig ersättning**

Den rörliga ersättningen ska beakta individens ansvarsnivå och grad av inflytande. Storleken på den rörliga ersättningen ska vara kopplad till specifika, tydliga, förutbestämda och mätbara kriterier baserat på utfallet av bolagets resultat och tillväxt av repetitiva intäkter (exempelvis omsättningstillväxt, rörelseresultat och EBITDA) i förhållande till de mål som uppställts av styrelsen för att skapa incitament för att främja bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Även icke-finansiella mål kan användas för att stärka fokus på att uppnå koncernens strategiska planer. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år och beslut om utfall fattas vid utgången av mätperioden av styrelsen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. Den rörliga lönen får sammanlagt uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Långsiktig rörlig ersättning kan innefatta aktierelaterade incitamentsprogram.

## **Pension**

Pensionsförmåner för verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska återspegla vanliga marknadsmässiga villkor, jämfört med vad som generellt gäller för motsvarande befattningshavare i andra företag. Pensionsförmåner ska vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

## **Övriga sedvanliga förmåner**

Övriga förmåner ska i första hand bestå av sjukförsäkring och friskvård. Övriga förmåner kan också innehålla allmänt accepterade ersättningar i samband med anställning eller flytt utomlands av en ledande befattningshavare. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

## **Uppsägning och avgångsvillkor**

Mellan bolaget och respektive ledande befattningshavare ska gälla en ömsesidig uppsägningstid om tre–sex månader.

## **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 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 inte utsett något separat ersättningsutskott utan istället hanterar styrelsen i sin helhet frågor om ersättning och andra anställningsvillkor. I styrelsens uppgifter ingår att lägga fram 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. Styrelsen 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 bolaget. 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.

#### Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga 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. Omständighet som varit känd eller kunnat förutses när riktlinjerna beslutades är inte skäl för avvikelse. Avsteg från riktlinjerna ska redovisas och motiveras på följande årsstämma.

#### Avvikelser

Inga avvikelser har skett från de av årsstämman 2019 beslutade riktlinjerna.

#### Tidigare beslutade ersättningar som ännu inte förfallit till betalning

Bolaget har, vid tiden för årsstämman 2020, inga beslutade ersättningar till ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

---

Stockholm i april 2020

**Nepa AB (publ)**

Styrelsen