

Punkt 14

Styrelsens för NOTE AB (publ) förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för NOTE AB (publ), org. nr. 556408-8770 ("**Bolaget**"), föreslår riktlinjer för bestämmande av ersättning till VD och övriga medlemmar av koncernledningen.

Riktlinjerna omfattar även eventuell ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvode. Riktlinjerna tillämpas på ersättningar som avtalas efter årsstämman 2020 samt på ändringar i redan avtalade ersättningar som görs därefter. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsverksamhet, långsiktiga intressen och hållbarhet

För att agera framgångsrikt på marknaden och tillvarata Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet krävs att NOTE kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Totalersättningen till Bolagets anställda ska därför vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stå i relation till ansvar och befogenheter.

Formerna för ersättning m.m.

Ersättning ska bestå av följande komponenter: fast lön, eventuell rörlig lön enligt separat överenskommelse, pension och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver - och oberoende av dessa riktlinjer - besluta om exempelvis aktie - och aktiekursrelaterade ersättningar.

Fast lön

Den fasta lönen ska bestå av fast kontant lön och omprövas årligen. Den fasta lönen ska återspegla de krav som ställs på befattningen avseende kompetens, ansvar, komplexitet och på vilket sätt den bidrar till att uppnå affärsmålen. Den fasta lönen ska också återspegla den prestation som befattningshavaren nått och är således individuell och differentierad.

Rörlig lön

Utöver fast lön kan VD och övriga medlemmar av koncernledningen, enligt separat överenskommelse, erhålla rörlig lön vid uppfyllande av beslutade kriterier. Den rörliga lönen ska vara kopplad till ett eller flera förutbestämda och mätbara mål som fastställs av styrelsen. Utfallet ska relateras till uppfyllelsen av målsättningar av finansiell natur, såsom lönsamhet, tillväxt och kassaflöde, samt vid behov även individuella mätbara mål och kvalitativa mål.

Genom att målen kopplar de ledande befattningshavarnas ersättning till Bolagets resultat och hållbarhet främjar de genomförandet av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och konkurrenskraft. Kriterierna ska gälla för ett räkenskapsår i taget. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig lön ska mätas årligen. Såvitt avser finansiella mål baseras bedömningen på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

Villkor för rörlig lön är utformade så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig lön om en sådan åtgärd bedöms som rimlig.

Ytterligare rörlig kontantersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter för att premiera extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet. Den totala rörliga lönen under ett kalenderår får dock inte överstiga ett belopp motsvarande 100% av den fasta årslönen.

Pension

För VD och övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara avgiftsbestämda och premierna ska inte överstiga 30% av den fasta årliga lönen. Rörlig lön ska inte vara pensionsgrundande.

Övriga förmåner

Övriga förmåner, som bland annat kan omfatta bilförmån, reseförmån och sjukvårdsförsäkring, ska vara marknadsmässiga och endast utgöra en begränsad del av den sammanlagda ersättningen.

Villkor vid uppsägning

För VD och övriga medlemmar av koncernledningen ska uppsägningstiden vara 6 månader vid uppsägning från befattningshavarens sida. Vid uppsägning från Bolagets sida ska en uppsägningstid om maximalt 12 månader gälla. Vid uppsägning från Bolagets sida ska uppsägningslön och avgångsvederlag sammantaget inte kunna utgå med belopp överstigande 24 månaders fast lön.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen får uppgå till högst 100% av den fasta lönen vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 24 månader efter anställningens upphörande.

Arvode till styrelseledamöter

NOTEs stämмоvalda styrelseledamöter kan i särskilda fall kunna arvoderas för tjänster inom deras respektive kompetensområde, som ej utgör styrelsearbete, under en begränsad tid. För dessa tjänster (inklusive tjänster som utförs genom av styrelseledamot helägt bolag) ska utgå ett marknadsmässigt arvode förutsatt att sådana tjänster bidrar till NOTEs verksamhet och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

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, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakter över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens

beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Berednings- och beslutsprocess

Styrelsens utsedda ersättningsutskott har bland annat till uppgift att bereda principer för ersättning till koncernledningen och styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen upprättar förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägger fram förslaget för beslut vid årsstämman.

Riktlinjerna gäller till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet följer och utvärderar program för rörliga ersättningar till koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Ersättning till VD beslutas inom ramen för godkända principer av styrelsen efter beredning och rekommendation av ersättningsutskottet. Ersättning till övriga ledande befattningshavare beslutas av VD inom ramen för fastställda principer och efter avstämning med ersättningsutskottet. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i enskilda 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.

Beträffande eventuella anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Information om beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning

Den 10 juni 2019 infördes nya regler i aktiebolagslagen bland annat gällande ersättningsriktlinjernas utformning. Enligt övergångsbestämmelserna till de nya reglerna ska förslaget till ersättningsriktlinjer innehålla information om tidigare beslutade ersättningar som ännu inte förfallit till betalning. Utöver de åtaganden att betala löpande ersättning såsom lön, pension och andra förmåner, finns inga tidigare beslutade ersättningar till någon ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning. För ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare, se not 8 i årsredovisningen.

Kista i mars 2020

Styrelsen i NOTE AB (publ)