

Ersättning till ledande befattningshavare

I syfte att nå långsiktigt god värdetillväxt för aktieägarna eftersträvar NetEnt att erbjuda sina medarbetare en marknadsmässig ersättning och en attraktiv arbetsplats som gör det möjligt att rekrytera och behålla rätt kompetens. För ledande befattningshavare har styrelsen utarbetat riktlinjer för ersättningar som framgår nedan. Detaljerade uppgifter om ersättning till anställda och ledande befattningshavare framgår av not 6 på sidorna 99–100.

Riktlinjer antagna av årsstämman 2018

Grundläggande principer

Dessa riktlinjer ska tillämpas i förhållande till NetEnts verkställande direktör och andra personer i ledningsgruppen. Styrelsen ska kunna avvika från dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. Ledningens totala ersättning består av fast och rörlig lön, aktierelaterat incitamentsprogram och pensionsförmåner. Ersättningen bör vara baserad på prestation och därför bör den rörliga ersättningen utgöra en väsentlig del av den totala ersättningen.

Fast och rörlig lön

Den fasta lönen ska vara marknadsmässig, konkurrenskraftig, individuell och baserad på individens ansvar, roll, kompetens och erfarenhet i relevant befattning. En årlig rörlig lön ska utgå som mäts och utbetalas på årsbasis. Den årliga rörliga lönen ska vara maximerad till 65 procent av den fasta lönen för verkställande direktören och 60 procent av fast lön för övriga personer i ledningsgruppen. Den ska baseras på faktiska utfall i förhållande till uppsatta finansiella och operativa mål. Mål för rörlig lön fastställs årligen av styrelsen för den verkställande direktören. Verkställande direktören fastställer i sin tur rörlig lön för övriga personer i ledningsgruppen, i

syfte att säkerställa att de är i linje med bolagets affärsstrategi och resultatmål. Villkoren för rörlig lön ska innehålla en lägsta prestationsnivå i förhållande till mål, under vilken ingen rörlig lön erhålls.

Styrelsen har rätt att återkräva rörlig ersättning som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga.

Långsiktiga incitamentsprogram

Ledande medarbetare erbjuds att delta i aktierelaterade incitamentsprogram i form av teckningsoptioner eller aktiesparprogram som ges ut på marknadsmässiga villkor för att motivera ett långsiktigt arbete och främja ökad intressegemenskap med bolagets aktieägare. Aktierelaterade incitamentsprogram, som ges ut på marknadsmässiga villkor, kan kombineras med en kontant ersättning som utfaller i samband med inlösenperioden då teckningsoptionerna kan nyttjas. Sådan ersättning kan ges till medarbetare som vid inlösen tillfället fortfarande är anställda och ska netto efter skatt inte överstiga 70 procent av premien som erlagts för teckningsoptionen.

Pensionsvillkor och uppsägning

Pensionsvillkor för den verkställande direktören och andra personer i koncernens ledning ska vara marknadsmäs-

siga och baserade på avgiftsbestämda pensionslösningar, där premien ska vara maximerad till 35 procent av pensionsgrundande lön. Övriga förmåner, såsom företagsbil, ersättning för frisk-, sjukvårds- och sjukförsäkring med mera, ska utgöra en mindre del av den totala ersättningen och överensstämma med vad som är marknadsmässigt.

Verkställande direktören kan ha en uppsägningstid om maximalt tolv månader. Övriga personer i ledningsgruppen kan ha uppsägningstid om maximalt sex månader. Utöver uppsägningstid kan det förekomma avgångsvederlag. Uppsägningstid och avgångsvederlag ska dock sammanlagt inte överstiga motsvarande 18 månadslöner.

Riktlinjer beslutade av styrelsen och föreslagna till årsstämman 2019

För årsstämman 2019 har styrelsen föreslagit att anta samma riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som föregående år. Två förtydliganden föreslås:

- att säljprovision kan undantas från maxbeloppen som anges i riktlinjerna om ersättning.
- att kontant lojalitetsersättning i samband med långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram i vissa fall kan betalas ut till medarbetare som slutat, till exempel vid uppsägning på grund av arbetsbrist. ●