

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen för Netel Holding AB (publ) föreslår att årsstämman 2024 beslutar om riktlinjer för ersättning till VD samt övriga medlemmar av koncernledningen enligt följande. Riktlinjerna föreslås gälla tillsvidare och överensstämmer väsentligen med de principer som hittills har tillämpats.

Tillämpningsområde

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av bolagsstämman. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Beträffande anställningsförhållanden för medlem av koncernledningen som är anställd eller bosatt utanför Sverige eller är utländsk medborgare får vederbörliga anpassningar göras för att följa tvingande regler eller etablerad lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Främjande av Netels affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

För att bli en ledande leverantör av infranättjänster i norra Europa har Netel fastställt två strategiska prioriteringar: kärnverksamhetens utveckling samt geografisk diversifiering och diversifiering av verksamheten. Dessa mål kan uppnås antingen genom initiativ för organisk tillväxt eller genom sammanslagning och förvärv.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och för att kunna tillvarata bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda ersättning och andra anställningsvillkor på marknadsmässiga och konkurrenskraftiga villkor med beaktande av ersättningspraxis i hemlandet för varje medlem av koncernledningen. Dessa riktlinjer möjliggör att koncernledningen kan erbjudas en marknadsmässig och konkurrenskraftig totalersättning.

Ersättningsformer

Den totala årliga ersättningen till koncernledningens medlemmar ska baseras på marknadsmässiga villkor och vara konkurrenskraftig samt avspegla respektive medlems ansvar och prestation. Den totala årliga ersättningen ska bestå av (i) fast grundlön, (ii) rörlig kontantersättning, (iii) pensionsförmåner och (iv) övriga förmåner (vilka anges exklusive sociala avgifter nedan). Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Om koncernledningsmedlem på grund av särskilda marknadsförutsättningar inte kan delta i sådan aktie- eller aktiekursrelaterad ersättning som beslutas i särskild ordning av bolagsstämman, kan bolaget till sådan koncernledningsmedlem erbjuda kontantersättning vars villkor motsvarar kontantavräkning av sådan aktie- eller aktiekursrelaterad ersättning.

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara mål, vilka beskrivs vidare nedan, och får uppgå till högst 100 procent för VD och 50 procent för övriga i koncernledningen av den årliga grundlönen.

Medlemmarna av koncernledningen kan omfattas av avgiftsbestämda eller förmånsbestämda pensionsplaner för vilka försäkringspremierna baseras på respektive medlems årliga grundlön och betalas av Netel under anställningen. Försäkringspremierna ska uppgå till högst 30 procent av den årliga grundlönen.

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt på den relevanta marknaden för respektive medlem av koncernledningen. Premier och andra kostnader med anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 procent av den årliga grundlönen.

Kriterier för tilldelning av rörlig kontantersättning

Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara finansiella mål och kan även vara kopplad till strategiska och/eller funktionella mål, individuellt anpassade utifrån ansvar och funktion. Dessa mål ska vara utformade i syfte att främja Netels affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en koppling till affärsstrategin eller främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling inom Netel.

Ersättningsutskottet ska för styrelsen bereda, följa och utvärdera frågor avseende rörlig kontantersättning till koncernledningen. Inför varje årlig mätperiod för uppfyllelse av kriterier för tilldelning av rörlig kontantersättning ska styrelsen, baserat på ersättningsutskottets arbete, fastställa vilka kriterier som bedöms relevanta för den kommande mätperioden. När mätperioden har avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Bedömningar avseende huruvida finansiella mål har uppnåtts ska baseras på ett fastställt finansiellt underlag för aktuell period. Rörlig kontantersättning kan betalas ut efter avslutad mätperiod. Utbetalad rörlig kontantersättning kan återkrävas när sådan rätt följer av det relevanta individuella avtalet. Ytterligare rörlig kontantersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla ledande befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver ledande befattningshavarens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 100 procent av den fasta grundlönen med undantag för extraordinär ersättning för VD vars extraordinära ersättning inte får överstiga ett belopp motsvarande 250 procent av den fasta grundlönen. Extraordinär ersättning får ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning för VD ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet. Beslut om sådan ersättning för övriga ledande befattningshavare ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet efter konsultation med VD.

Anställningstid och upphörande av anställning

Medlemmarna av koncernledningen ska vara anställda tills vidare. Vid uppsägning från Netels sida får uppsägningstiden vara högst 12 månader för VD och 9 månader för övriga medlemmar av koncernledningen. Vid uppsägning ska ersättningskyldigheten för Netel, inklusive avgångsvederlag och ersättning under uppsägningstiden, för samtliga i koncernledningen maximalt motsvara 18 månaders grundlön och övriga anställningsförmåner. Vid egen uppsägning får uppsägningstiden vara högst 6 månader, utan rätt till avgångsvederlag.

Under uppsägningstiden utgår full lön och andra anställningsförmåner, med avräkning för lön och annan ersättning som erhålls från annan anställning eller verksamhet som den anställde har under uppsägningstiden.

Medlem av koncernledningen ska, för tid då avgångsvederlag inte utgår, kunna ersättas för konkurrensbegränsande åtaganden. Sådan ersättning får sammanlagt uppgå till högst 60 procent av den månatliga grundlönen vid tidpunkten för uppsägning och ska endast betalas under den tid som det konkurrensbegränsande åtagandet är tillämpligt, som längst en period om tolv månader.

Ersättning och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har ersättning och anställningsvillkor för Netels anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

I ersättningsutskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till koncernledningen. 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. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till koncernledningen samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Netel. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra medlemmar av koncernledningen i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Netels långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Netels ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.