

Ersättningsriktlinjer

Introduktion

Dessa riktlinjer omfattar ersättning till verkställande direktör ("VD") och andra personer i Nordic Papers bolagsledning ("ledande befattningshavare"). Riktlinjerna är framåtblickande, vilket innebär att de ska tillämpas på ersättningar som avtalats, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av den extra bolagsstämman som hölls den 20 augusti 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutats av bolagsstämman, såsom program för långsiktig rörlig ersättning.

Principer för ersättning

Ersättning och andra anställningsvillkor för VD och ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftiga så att Nordic Paper kan attrahera, anställa och behålla en kompetent bolagsledning, vilket är en förutsättning för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Den erbjudna totalersättningen bör dessutom vara marknadsmässig och ge ledande befattningshavare ett gemensamt ansvar för Bolagets övergripande resultat som är i linje med aktieägarnas intressen.

Total ersättning

Den totala ersättningen till VD och ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftig på marknaden i det land som personen är placerad. Den totala ersättningen ska bestå av fast kontantlön, rörlig kontanterersättning under incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar samt andra former av ersättning utan begränsningar.

Fast kontantlön

En översyn av den fasta kontantlönen för VD och ledande befattningshavare ska genomföras årligen. Vid fastställande och översyn av fasta kontantlöner ska totalersättningen, inklusive pension och lokal marknadslönedata, primärt för en relevant jämförelsegrupp av bolag, beaktas. Löneförhöjningar (som procent av befintlig fast kontantlön) bör normalt ske med utgångspunkt från extern marknadspraxis, andra anställda på relevanta platser, positioner och individens prestation.

Rörlig kontanterersättning

Rörlig kontanterersättning enligt årliga incitamentsprogram ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier relaterade till Bolaget, utformade för att främja värdeskapande för Bolaget och stärka kopplingen mellan uppnådda resultatmål och belöning.

Kriterierna för incitamentsprogram ska årligen beslutas av styrelsen och utformas så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja personens långsiktiga utveckling.

I vilken utsträckning som kriterierna för tilldelning av rörlig kontantersättning har uppfyllts ska mätas under en period av ett år och utvärderas efter mätperiodens slut.

Den årliga rörliga kontantersättningen ska vara begränsad och den maximala utbetalningen får inte överstiga 30 procent av den fasta kontantlönen för ledande befattningshavare och 50 procent för VD.

Styrelsen ska efter egen diskretion ha rätt att, helt eller delvis, neka en person rätten till den rörliga kontantutbetalningen för det fall personen har agerat i strid med Nordic Papers Uppförandekod, att återkräva rörlig kontantersättning som utbetalats till en person på felaktiga grunder, såsom omräkning av finansiella resultat på grund av felaktig finansiell rapportering, bristande efterlevnad av krav på finansiell rapportering etc.

Pensioner och andra förmåner

Nordic Paper strävar efter att gradvis röra sig mot avgiftsbestämda pensionslösningar, vilket innebär att Nordic Paper betalar avgifter som motsvarar en specifik procentandel av den anställdes lön. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda och berättiga till pension från 65 års ålder om inte den berörda personen omfattas av förmånsbestämd pensionsplan enligt obligatoriska kollektivavtalsbestämmelser eller obligatoriska lokala bestämmelser. VD har en avgiftsbestämd pension med en premie begränsad till 40 procent av den fasta årliga kontantlönen. Rörlig kontantersättning ska inte kvalificera för pensionsförmåner, förutom när det följer av bestämmelser enligt en allmän pensionsplan (som den svenska ITP-planen).

Andra förmåner får innefatta b.la. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den årliga fasta kontantlönen.

Villkor för uppsägning av anställning

Uppsägningstiden för VD och ledande befattningshavare är sex (6) månader om anställningen sägs upp av Bolaget och (6) månader om anställningen sägs upp av den anställda. Dessutom kan ett avgångsvederlag om högst tolv (12) månaders fast kontantlön utbetalas till VD och högst sex (6) månader utbetalas till ledande befattningshavare om anställningen upphör på Bolagets begäran.

Bolagets VD och ledande befattningshavare ska omfattas av en konkurrensbegränsande klausul med rättskraft sex (6) månader efter anställningens upphörande, samt icke-värkning av relevanta parter under samma period. Bolaget kan ensidigt avstå från den konkurrensbegränsande klausulen efter egen diskretion. Som vederlag för konkurrensbegränsningen ska VD ha rätt till ersättning om 60 procent av den månatliga ersättningen (beräknat på fast kontantlön och rörlig lön) och ledande befattningshavare 75 procent av månatliga ersättningen (beräknat på fast kontantlön).

Ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvoden

Styrelseledamöter valda vid bolagsstämma kan i vissa fall erhålla ett arvode för tjänster som utförs inom deras respektive kompetensområden, men utanför deras styrelseuppgifter. Kompensation för dessa tjänster ska betalas enligt marknadsvillkor och godkännas av styrelsen.

Beslutsprocessen

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Utskottet ska bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för VD och ledande befattningshavare. Utskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frågående av riktlinjerna

Styrelsen för Nordic Paper anser att det är deras ansvar att tillämpa diskretion och göra välgrundade bedömningar avseende individuella ersättningspaket eller lönenivåer som från tid till annan kan avvika antingen över eller under den uppsatta lönestrategin helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns skäl för avsteg och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft och kan baseras på sådana faktorer som:

- Personers prestation och potential i förhållande till marknaden.
- Långsiktig successionsplanering och strategisk kompetensförsörjning
- Affärsförhållanden i branschen eller den övergripande marknaden samt affärs- eller regulatoriska krav inom den ledande befattningshavares ansvarsområde.
- Händelser där personer tillfrågas att anta en ny roll, ansvar för specifika projekt eller strategiska initiativ.

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 totalinkomst, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.