

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen i Norion Bank AB ("Norion Bank") föreslår att årsstämman fastställer följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Norion Bank att gälla som längst till årsstämman 2030.

Riktlinjerna ska endast gälla för Norion Bank och omfattar inte Norion Banks dotterbolag. Respektive dotterbolag ska i stället fastställa egna motsvarande riktlinjer i enlighet med tillämpliga regelverk.

Tillämpliga regelverk

Ersättning till ledande befattningshavare ska bestämmas i enlighet med dessa riktlinjer och Norion Banks ersättningspolicy vilka baseras på svensk och europeisk lagstiftning och övriga regelverk kring ersättningsystem för banksektorn, svensk kod för bolagsstyrning liksom praxis för en sund ersättningsstruktur.

Tillämpningsområde

Dessa riktlinjer omfattar bolagsledning samt styrelseledamöter i Norion Bank i den mån andra ersättningar än sådana som beslutats av årsstämman utgår till styrelseledamöter. Med bolagsledning avses verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i ledningsgruppen, samt anställda som har det övergripande ansvaret för någon av bolagets kontrollfunktioner, oavsett om dessa från tid till annan ingår i bolagets ledningsgrupp eller ej.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

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

Norion Bank är en affärsnära nordisk finansieringsbank. Genom koncernens varumärken Norion Bank, Walley och Collector erbjuds kundanpassade finansieringstjänster som möter distinkta kundbehov inom tre kundsegment: medelstora företag och fastighetsbolag, handlare och privatpersoner. Som specialist på finansieringslösningar är Norion Bank ett ledande komplement till traditionella storbanker, med visionen att vara den främsta nordiska finansieringsbanken inom de utvalda segmenten. Norion Banks övergripande strategi är att upprätthålla en god riskjusterad avkastning.

Norion Banks erbjudande omfattar företags- och fastighetskrediter samt factoring för medelstora företag och fastighetsbolag. Genom varumärket Walley erbjuds flexibla betal- och checkoutlösningar till handlare och privatpersoner. Varumärket Collector tillhandahåller privatlån och kreditkort till privatpersoner samt sparkonton för privatpersoner och företag.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att bolagsledningen kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara marknadsmässig och bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsavsättningar och andra icke monetära förmåner.

För att undvika att bolagsledningen uppmuntras till osunt risktagande ska inte någon rörlig ersättning utgå, dock med undantag för vad som anges nedan. Den fasta ersättningen ska således, tillsammans med pensionsavsättning och icke monetära förmåner, utgöra den anställdes totala ersättning.

Därutöver kan årsstämman om så beslutas lämna erbjudande om långsiktiga incitamentsprogram såsom aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar eller incitamentsprogram. Sådana långsiktiga incitamentsprogram beslutas av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer.

Kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Den rörliga ersättningen får dock inte vara kopplad till bolagets finansiella mål eller liknande som skulle kunna leda till att berörda anställda lockas till osunt risktagande. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 20 procent av den fasta årliga kontantlönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Fast lön

Varje person i bolagsledningen ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på arbetets svårighetsgrad och befattningshavarens erfarenhet, ansvar, kompetens och arbetsinsats. Den fasta lönen revideras årligen.

Pension

Varje person i bolagsledningen ska erbjudas pensionsvillkor som är marknadsmässiga i förhållande till situationen i det land där befattningshavaren stadigvarande är bosatt.

För verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Icke monetära förmåner

Icke monetära förmåner ska underlätta befattningshavarens arbetsutförande och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden.

Icke monetära förmåner kan innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga kontantlönen.

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

Upphörande av anställning

Avgångsvederlag får maximalt utgå motsvarande 12 fasta månadslöner. Avgångsvederlag utgörs aldrig av andra tillägg eller förmåner utöver den fasta månadslönen, såsom pensionsavsättning eller semesterlön.

Uppsägningstid får vara maximalt 12 månader vid överenskommelse eller uppsägning från bolagets sida, och sex månader vid uppsägning från befattningshavarens sida (vid uppsägning från befattningshavarens sida föreligger ingen rätt till avgångsvederlag). Under uppsägningstid utgår fast månadslön samt förmåner och pension i enlighet med befattningshavarens anställningsavtal.

Fördelningen mellan uppsägningstid och avgångsvederlag överenskomms mellan bolaget och befattningshavaren, med den yttersta begränsningen att uppsägningstid och tid under vilken avgångsvederlag utgår sammanlagt inte får överstiga två år för den verkställande direktören och 18 månader för övriga ledande befattningshavare. Lön under uppsägningstid och avgångsvederlag utbetalas månadsvis.

Därutöver kan det för VD och övrig bolagsledning för åtagande om konkurrensbegränsning komma att utgå ersättning vid anställningens upphörande i syfte att kompensera för eventuellt inkomstbortfall. För VD och övrig bolagsledning gäller att sådan ersättning för åtagande om konkurrensbegränsning endast ska utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska för VD utgöra skillnaden mellan den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen med avdrag för den eventuellt lägre inkomst VD intjänar i ny verksamhet och för övriga bolagsledningen utgöra skillnaden mellan den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen med avdrag för den eventuellt lägre inkomst den tidigare befattningshavaren intjänar i ny verksamhet, dock högst 60 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen. Ersättningen ska utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

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, 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.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om 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. Ersättningsutskottet ska även i tillämpliga fall följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Styrelsens ordförande är ordförande i ersättningsutskottet. Ersättningsutskottets övriga ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. 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.

Ersättning till styrelseledamöter

Stämmovalda styrelseledamöter kan i undantagsfall komma att anlitas för att utföra arbete som går utöver styrelsearbetet och då ska de kunna arvoderas för sådant arbete. Arbetsinsatser som kan komma ifråga är arbetsuppgifter där bolaget saknar intern kompetens eller resurs. Vidare får endast operationella och inte strategiska arbetsinsatser ifrågakomma och dessa får inte heller inkräkta på bolagsledningens sysslor eller på annat sätt strida mot aktiebolagslagen eller Svensk kod för bolagsstyrning. Ersättningen ska vara marknadsmässig och ska godkännas av styrelsen utan berörd styrelseledamöts deltagande i beredning av förslag eller beslut.

Frångående av 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 bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Göteborg i mars 2026
Norion Bank AB (publ)
Styrelsen