

LØNPOLITIK

Baggrund

Denne lønpolitik er udarbejdet i overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed (FIL) §§ 71, og 77 a-d, bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder. Efter § 71 skal en finansiel virksomhed og en finansiel holdingvirksomhed have en lønpolitik og –praksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring. Lønpolitikken – og særligt retningslinjer for tildeling af variabel løn samt pensionspolitik – er endvidere udarbejdet i overensstemmelse med FIL § 77 a. FIL § 77a indeholder en række begrænsninger for tildeling af variable løndelev, pension og fratrædelsesordninger. Lønpolitikens indhold samt dens anvendelsesområde, udarbejdelse, opdatering, kontrol og offentliggørelse er udarbejdet i overensstemmelse med ovennævnte regler.

Selskabet har som følge af sin størrelse valgt ikke at nedsætte et aflønningsudvalg.

Overordnet formål

Det er målet, at Selskabets lønpolitik og -praksis bidrager til at:

- Sikre konkurrencedygtig aflønning
- Fremme forretningsmæssig udvikling
- Give mulighed for medejerskab hos ledelse og medarbejdere for at styrke værdiskabelse
- Sikre en sund og effektiv risikostyring.

Lønpolitikken er også udarbejdet, så den sikrer de overordnede hensyn i § 9 i bekendtgørelse om lønpolitik, herunder at lønpolitikken harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer, samt at den samlede variable løn ikke udhuler Selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Selskabet anvender i tillæg til faste løndelev incitamentsaflønning med henblik på at sikre en høj grad af sammenfald af interesser mellem Selskabets ledelse og aktionærene samt for at styrke fastholdelsen af nøglemedarbejdere.

Løn bruges som et aktivt redskab i virksomhedens strategiske ledelse, og honorerer medarbejderens kvalifikationer og funktion og fleksibilitet. Lønpolitikken understøtter virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål.

Lønpolitikens anvendelsesområde

Lønpolitikken gælder for:

- (i) Selskabets direktion (Ved direktion forstås de direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen som direktører.)
- (ii) Selskabets bestyrelse inklusive eventuelle medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer bestyrelse
- (iii) Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil ("væsentlige risikotagere") samt andre ansatte i særlige funktioner.

Fremgangsmåde for identificering af væsentlige risikotagere.

Bestyrelsen fastlægger årligt, hvem der er Selskabets risikotagere, og som vurderes at have væsentligt indflydelse på Selskabets risikoprofil.

Udover Selskabets bestyrelse og direktion vil følgende medarbejdere være væsentlige risikotagere (idet det bemærkes at ikke alle disse funktioner for nærværende er besat):

- (i) Leder af økonomi- og administrationsfunktion,
- (ii) Leder af IT-funktion
- (iii) Kommercielle funktioner

Løn

Når individuel løn skal fastsættes, sker det ud fra en konkret vurdering. Ved denne vurdering bedømmer ledelsen bl.a. følgende faktorer:

- (i) Jobprofil
- (ii) Ansvar
- (iii) Resultater
- (iv) Indsats
- (v) Kompetencer

Selskabet anvender i tillæg til den faste løn variable løndelev i form af resultatbaserede bonusordninger for ledende- og nøglemedarbejdere, der har indflydelse på Selskabets resultat samt et langsigtet incitamentsprogram, hvorefter medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer kan tildeles aktier eller finansielle instrumenter, såsom tegningsretter, aktier og optioner.

De resultatbaserede bonusordninger sikrer, at der er en høj grad af sammenfald af interesser mellem Selskabets ledende- og nøglemedarbejdere og aktionærerne. Den resultatbaserede løn fastsættes i et afbalanceret forhold til den faste lønpakke således, at interessesammenfald sikres uden kompromittering af Selskabets risikostyring, herunder uhensigtsmæssig accept af risiko.

Selskabets incitamentsprogram har til formål at tiltrække og efterfølgende fastholde nøglepersoner i Selskabet og sikre sammenfald af interesser mellem Selskabets medarbejdere og dets aktionærer. Selskabets incitamentsprogram er endvidere etableret med det formål at understøtte Selskabets kort- og langsigtede mål. Selskabets likviditet præserves kortsigtet ved anvendelse af aflønning i form af finansielle instrumenter frem for kontant aflønning. Selskabets langsigtede mål understøttes ved at knytte de ledende- og nøglemedarbejdere tættere til Selskabet gennem interessesammenfald og kriterier for tildeling og udnyttelse af finansielle instrumenter.

Forholdet mellem fast løn og variable løndelev fastsættes i alle tilfælde under hensyntagen til og i overensstemmelse med FIL § 77 a.

Incitamentsprogram

Selskabets incitamentsprogram er baseret på aktier eller finansielle instrumenter, der giver ret til køb eller tegning af aktier i Selskabet.

Selskabets aktieprogram omfatter følgende typer af incitamentsbaseret aflønning:

- (i) Aktier
- (ii) Tegningsretter
- (iii) Optioner

Selskabets incitamentsprogram er for nuværende alene etableret med tildeling af tegningsretter, men kan efter bestyrelsens skøn udvides til at omfatte de under (i) og (iii) nævnte aktiebaserede former for aflønning.

Aktieprogrammet kan omfatte følgende personkreds:

- (i) Selskabets direktion
- (ii) Selskabets bestyrelse
- (iii) Andre nøglemedarbejdere

Betingelserne for tildeling er alene knyttet til de pågældende medarbejders fortsatte virke for- eller ansættelse i Selskabet. Aftaler indgås som hovedregel med en løbetid for tre år, hvor tildelinger sker årligt. Udnyttelsesperioder og fastlæggelse af udnyttelseskurser sker efter bestyrelsens skøn, hvor den aktuelle og forventede fremtidige kursværdi for det noterede moderselskab inddrages. Værdiansættelse sker efter Black Scholes metoden (eller en anden relevant metode)

Anden variabel løn

Indenfor enkelte forretningsområder kan der tildeles variable løndele, der ikke er baseret på virksomhedens resultat, men som baseres på individuelle eller fælles måltal (KPI). For nuværende anvendes sådanne ordninger alene for kommercielle funktioner i Selskabet, men bestyrelsen kan udstrække dette til andre forretnings- og funktionsområder, såfremt dette skønnes hensigtsmæssigt og forsvarligt.

Hovedkriterierne i sådanne bonusordninger vil være knyttet til specifikke KPI'er, såsom oprettelsen af nye kundeforhold.

Lønpolitikens generelle vederlagsprincipper

For den kreds, der er omfattet af lønpolitikken, gælder følgende generelle vederlagsprincipper og begrænsninger:

a. Bestyrelsen

- Der er faste bestyrelshonorarer på 50.000 kr. – 75.000 kr. pr. bestyrelsesmedlem. Honorarerne, som skal fremgå af årsrapporten for Selskabet, skal godkendes af den ordinære generalforsamling. Medlemmer af bestyrelsen, som direkte eller indirekte ejer eller kontrollerer mere end 5 pct. af Selskabet, modtager ikke bestyrelshonorar.
- Bestyrelsens honorar kan efter individuelt fremsat ønske konverteres til finansielle instrumenter eller aktier, der på tildelingstidspunktet værdimæssigt svarer til de ovenfor beskrevne årlige honorarer beregnet efter Black-Scholes-metoden (eller en anden relevant metode).
- Der er ingen udvalgshonorarer og ingen variable honorarandele. I ekstraordinære tilfælde, f.eks. særlige enkeltsager, kan der fraviges fra dette.

b. Direktionen

Aflønning til direktionen kan bestå af flere elementer:

- Fast vederlag. Det faste vederlag for direktionen på koncernniveau fremgår af Selskabets årsrapport. Det faste vederlag afspejler ansvar, kompetencer og projektrelateret indsats. Vederlaget aftales årligt mellem direktionen og bestyrelsen.
- Medlemmer af direktionen kan tildeles aktier, optioner eller warrants til tegning af aktier i Selskabet. Antallet af aktier eller andre finansielle instrumenter fastsættes diskretionært af bestyrelsen, der udstikker de konkrete rammer og betingelser i forbindelse med tildelingen. Værdien af tildelingerne beregnes efter Black-Scholes-metoden (eller en anden relevant metode) og oplyses i årsrapporten.
- Bonusordning baseret på resultatet på koncern- og afdelingsniveau og den enkeltes performance. Den samlede variable løn for direktionen på koncernniveau fremgår af noter i årsrapporterne. Bonusordninger har endnu ikke været implementeret og er derfor også under bagatelgrænsen på kr. 100.000. Nye bonusordninger (som ikke falder under punktet lige nedenfor) vil også være under eller på DKK 100.000 og opfylde betingelserne nedenfor i punkt 5 samt lov om finansiell virksomhed § 77 a-d.

- Pensionsordning som indebærer, at op til 8 pct. af den månedlige bruttoløn indbetales som et månedligt pensionsbidrag.
- Andre løngoder i form af fri telefon, internetopkobling, computer, abonnement, sundhedsforsikring mv.
- Fratrædelsesgodtgørelser i størrelsesordenen op til 2 år.
- Der kan være aftalt kunde- og konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse.

c. Væsentlige risikotagere og ansatte i særlige funktioner

Aflønning til væsentlige nøgled medarbejdere og ansatte i særlige funktioner kan bestå af flere elementer:

- Fast vederlag. Vederlaget aftales årligt mellem Direktionen og den ansatte.
- Incitamentsbaseret aflønning i form af warrants. Ansatte kan tildeles aktier, optioner eller warrants til tegning af aktier i Selskabet. Antallet af aktier eller andre finansielle instrumenter fastsættes efter indstilling fra direktionen til bestyrelsen på baggrund af den årlige lønforhandling (eller tegningsretsprogrammet). Tildelingen sker med afsæt i de nærmere regler og betingelser fastlagt af bestyrelsen. Værdien af tildelingerne beregnes efter Black-Scholes-metoden (eller en anden relevant metode) og oplyses løbende i årsrapporten.
- Bonusordning baseret på resultatet i både Selskabets concern og en vurdering af den enkeltes performance og resultaterne på concern- og afdelingsniveau. Bonusordninger har endnu ikke været implementeret og er derfor også under bagatelgrænsen på kr. 100.000. Nye bonusordninger (som ikke falder under punktet lige nedenfor) vil være under eller på bagatelgrænsen på kr. 100.000 og opfylde betingelserne nedenfor i punkt 5 samt lov om finansiell virksomhed § 77 a-d.
- Pensionsordning, som indebærer, at op til 8 pct. af den månedlige bruttoløn, indbetales som et månedligt pensionsbidrag.
- Andre løngoder i form af fri telefon, computer, internetopkobling, abonnement, sundhedsforsikring mv.
- Der kan være aftalt kunde- og konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse.

For både direktion og væsentlige risikotagere skal (i) aftaler om bonusordninger/performancebonus, (ii) pensionsbidrag mv. og (iii) fratrædelsesgodtgørelser være i overensstemmelse med Retningslinjer for tildeling af variable lønandele, se nedenfor.

Retningslinjer for tildeling af variable lønandele

a. Variable lønandele for direktionen

Variable lønandele er underlagt følgende begrænsninger:

- Hvem der beslutter dem: Bestyrelsen tager årligt stilling til direktionens variable lønandele.

Bonusordningerne er diskretionære og fastsættes på grundlag af

- o en vurdering af direktørens resultater, resultaterne i dennes afdelinger og virksomhedens resultat,
 - o hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer,
 - o og skal i øvrigt afspejle nuværende og fremtidige risici, jf. bekendtgørelse om lønpolitik § 10, stk. 2.
- Evaluerings af direktørernes resultater sker på baggrund af drøftelser mellem administrerende direktør og bestyrelsen

- Hvor meget de kan udgøre: Den variable lønandel kan maksimalt udgøre op til 50 pct. af den faste grundløn inkl. pension.
- Hvad de kan bestå af – udbetaling i instrumenter: Op til 100.000 DKK kan udbetaling ske i kontanter og efter bestyrelsens konkrete beslutning uafhængigt af udbetalingsbegrænsningerne i Bekendtgørelsen.
- Bagatelgrænse: Bonus inden for en bagatelgrænse på 100.000 DKK kan udbetales - efter bestyrelsens konkrete vurdering af virksomhedens og modtagerens forhold - i kontanter og uden udskydelse og tilbageholdelse (backtesting). Bonus under bagatelgrænsen skal i øvrigt leve op til lønpolitikens principper i øvrigt, herunder reglerne om tilbagebetaling (claw back).
- Tilbageholdelse (back testing): Når bonus er under eller på DKK 100.000 kan bestyrelsen undlade at stille krav om udskydelse, udbetaling i instrumenter og tilbageholdelse.
- Tilbagebetaling (claw back): Udbetalt variabel løn vil derudover kunne kræves tilbagebetalt i tilfælde af ond tro hos medarbejderen efter FIL § 77A, stk. 5 (claw back).

b. Variable lønandele for væsentlige risikotagere

For væsentlige risikotagere vil der være følgende begrænsninger:

- Hvem der beslutter dem: Direktionen tager årligt stilling til variable lønandele for denne kreds. Bestyrelsen fører kontrol med aflønningen. Bonusordningerne er diskretionære og fastsættes på grundlag af:
 - o En vurdering af modtagerens indsats, resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultater,
 - o hensyntagen til ikke-økonomiske kriterier, såsom overholdelse af interne regler og procedurer,
 - o og skal i øvrigt afspejle nuværende og fremtidige risici, jf. bekendtgørelse om lønpolitik § 10, stk. 2.

Evaluerings af medarbejderens indsats i løbet af året sker på en årlig medarbejderudviklingsaftale.

- Hvor meget de kan udgøre: Den variable lønandel kan maksimalt udgøre 100 pct. af den faste grundløn inkl. pension.
- Hvad de kan bestå af – udbetaling i instrumenter: Op til 100.000 DKK kan udbetaling ske i kontanter og efter direktionens konkrete beslutning uafhængigt af udbetalingsbegrænsningerne i Bekendtgørelsen.
- Bagatelgrænse: Op til 100.000 DKK kan udbetales - efter direktionens konkrete vurdering af virksomhedens og modtagerens forhold - i kontanter og uden udskydelse og tilbageholdelse (backtesting). Bonus under bagatelgrænsen skal i øvrigt leve op til lønpolitikens principper i øvrigt, herunder reglerne om tilbagebetaling (claw back).
- Tilbageholdelse (back testing): Når bonus er under eller på DKK 100.000 kan bestyrelsen undlade at stille krav om udskydelse, udbetaling i instrumenter og tilbageholdelse.
- Tilbagebetaling (claw back): Udbetalt variabel løn vil derudover kunne kræves tilbagebetalt i tilfælde af ond tro hos medarbejderen efter FIL § 77A, stk. 5 (claw back).

For ansatte i særlige funktioner vil der være følgende begrænsninger:

- Variable lønde skal være uafhængige af resultatet af de aktiviteter eller de tjenesteydelser, som medarbejderen kontrollerer.

Retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser

For direktionen, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og væsentlige risikotagere kan aftalte fratrædelsesgodtgørelser ikke udgøre mere end op til 2 års fast løn inkl. pension. Der kan være aftalt konkurrenceklausuler, som kan udløse en betaling ved fratrædelse. I øvrigt vil fratrædelsesgodtgørelse kunne blive udløst efter funktionærloven.

Retningslinjer for pension (pensionspolitik)

For direktionen, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og væsentlige risikotagere gælder der som for de øvrige medarbejdere en pensionsordning, som indebærer, at Selskabet indbetaler pt. op til 8 pct. af den månedlige bruttoløn som et månedligt pensionsbidrag. Der er ingen diskretionære pensionsbidrag.

Udarbejdelse og opdatering af samt kontrol med overholdelse af lønpolitikken

For at sikre at lønpolitikken opfylder sit formål og reguleringens krav, og at politikken i øvrigt er tilpasset virksomhedens udvikling, gennemgår bestyrelsen en gang årligt lønpolitikken og sikrer generalforsamlingens godkendelse.

Bestyrelsen drager omsorg for, at der mindst en gang årligt foretages kontrol af overholdelse af lønpolitikken. Retningslinjer for kontrol af lønpolitikken til direktionen er udstukket af bestyrelsen, som modtager årlig rapportering om resultatet af kontrollen. Kontrollen er tilrettelagt med sigte på den størst mulige uafhængighed af de afdelinger i virksomheden, der skal føres kontrol med, og med hensyntagen til virksomhedens begrænsede størrelse, organisation og aktiviteter.

Bestyrelsen, direktionen og Selskabets eksterne advokat har været involveret i udarbejdelsen af lønpolitikken, hvilket bestyrelsen henset til virksomhedens begrænsede størrelse, organisation og aktiviteter har vurderet er forsvarligt.

Offentliggørelse af lønpolitikken mv.

Direktionen drager omsorg for, at de medarbejdere, som er omfattet af lønpolitikken, gøres bekendt hermed.

Oplysninger vedrørende lønpolitik og –praksis vil blive offentliggjort efter § 18, stk. 1 i bekendtgørelse om lønpolitik. Udvalgte oplysninger om lønpolitik og –praksis vil blive offentliggjort i årsrapporten som offentliggøres på virksomhedens hjemmeside www.npinvestor.com.

Det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, som den pågældende har modtaget som led i sit hverv for virksomheden og som den pågældende i samme år har modtaget som medlem af bestyrelsen eller direktionen i virksomheden inden for samme koncern, vil blive offentliggjort i årsrapporten i overensstemmelse med FIL § 77d, stk. 3.

Spørgsmål om Selskabets lønpolitik kan rettes til Selskabets bestyrelsesformand eller Selskabets administrerende direktør.