



Ersättningsrapport

Introduktion

Denna ersättningsrapport¹⁾ sammanfattar hur NENTs Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Riktlinjerna"), vilka godkändes av Bolagsstämman 2020, har implementerats och använts under 2020. Ersättningsrapporten innehåller även detaljer kring VD & Koncernchefens ersättning under året och en beskrivning av NENTs utestående aktieprogram.

Summering av 2020

2020 visade sig vara ett år präglad av stora svängningar, osäkerhet och utmaningar.

Det momentum NENT byggt upp sen börsnoteringen 2019 fortsatte in i början av 2020 med en fortsatt tillväxt i försäljning och aktieägarvärde.

Påverkan på ersättning: Den årliga lönerrevisionen slutfördes i februari och VD & Koncernchef erhöll en ökning av den fasta lönen om 8%, som en konsekvens av en stark prestation under de 18 månader som han varit i positionen.

Coronapandemin fick snart en materiell påverkan på verksamheten och för ett tag var det risk för att NENT inte skulle kunna uppfylla sitt kommunicerade mål om lönsam tillväxt för helåret 2020. Som en konsekvens av den

bedömningen införde styrelsen ett antal initiativ, t ex ett kostnadsbesparingsprogram och inställd aktieutdelning.

Påverkan på ersättning: Ersättningskommittén och styrelsen tog beslutet att ställa in NENTs årliga incitamentsprogram ("STI") för 2020 och att inte föreslå ett nytt aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram för 2020 till bolagsstämman.

NENT tog sig igenom pandemin och genomförde flera strategiskt viktiga steg i sin affärstransformation.

Under tredje och fjärde kvartalet förbättrades utsikterna för 2020 och konsekvenserna av pandemin på verksamheten bedömdes vara mer under kontroll.

Påverkan på ersättning: Ersättningskommittén och styrelsen tog beslutet att återinföra 2020 års STI-program i december, för att skapa möjlighet att belöna årets resultat och prestation förutsatt att de finansiella målen kunde nås. STI-programmet återinfördes med förändringen att samtliga deltagare skulle mätas endast på koncernens strategiska gemensamma mål. De individuella och operationella mål som normalt ingår i NENTs STI-program togs bort för 2020. De faktiska målnivåer som styrelsen godkände före pandemin antogs för 2020 års STI-program.

Vår policy avseende ersättning

NENTs ersättningspolicy är utformad med syfte att i) driva och belöna företagets och individens långsiktiga prestation, ii) vara konkurrenskraftig för att attrahera och behålla nyckelpersoner, och iii) främja skapandet av långsiktigt aktieägarvärde i en snabbt föränderlig bransch. Den totala ersättningen ska vara marknadsmässig och kan innefatta grundlön, pension och förmåner samt komponenter kopplade till resultat i form av kortsiktiga ('STI') och långsiktiga incitamentsprogram ('LTI').

Riktlinjerna i sin helhet, så som de godkändes av bolagsstämman 2020, återfinns i not 7 i årsredovisningen 2020. Revisorernas rapport kring huruvida dessa riktlinjer har följts av bolaget är publicerade på NENTs hemsida <https://www.nentgroup.com/about/corporate-governance/general-meetings>. Förutom ersättning som täcks av Riktlinjerna beslöt bolagsstämman 2019 om implementering av ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram ("LTIP 2019") och bolagsstämman 2020 beslöt om ersättning till styrelsen 2020.

¹⁾ Denna rapport har utarbetats i enlighet med Aktiebolagslagen, Kapitel 8, paragraf 53a och 53b (2005:551) och Regler om ersättning till ledande befattningshavare (2020-12-01) utfärdade av Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning. Den information som berörs av Årsredovisningslagen, Kapitel 5, paragraf 40–44 (1995:1554) återfinns i not 7 på sidorna 89-94 av företagets årsredovisning för 2020. En beskrivning av ersättningskommitténs arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten, som utgörs av sidorna 45–60 i årsredovisningen för 2020. Ersättning till styrelsen täcks inte av denna rapport. Styrelsens ersättning godkänns av bolagsstämman varje år och redovisas i not 7 på sidan 92 av årsredovisningen för 2020.



VD & Koncernchefens ersättning (Kr)

Tabellen nedan sammanfattar intjänad ersättning till och VD & Koncernchef 2020. Faktisk utbetalning av ersättningskomponenter har delvis gjorts året efter.

Namn och befattning	Finansiellt år	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Extraordinär ersättning	Pensionskostnad ³⁾	Total ersättning	Andel fast & rörlig ersättning ⁴⁾
		Lön	Övriga förmåner ¹⁾	Kortsiktiga program ²⁾	Långsiktiga program					
Anders Jensen. VD & Koncernchef	2020	8 000 000	55 318	3 520 000	N/A	0	486 949	12 062 267	71/29	

1) Övriga förmåner innehåller bilersättning, resebidrag

2) Med kortsiktiga program avses 2020 ersättningen i NENTs STI-program 2020 som betalas ut i det första kvartalet 2021

3) Pensionskostnad är i form av en procentsats av fast lön som betalats till en premiebestämd plan

4) Lön, övriga förmåner och pensionskostnad är definierade som fast ersättning i denna fördelning

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktiebaserade program

NENT har ett utestående långsiktigt incitamentsprogram ("LTIP 2019") för VD & Koncernchef. LTIP2019 antogs vid Årsstämman 2019. Syftet med LTIP 2019 är att skapa förutsättningar för att rekrytera, motivera och behålla kompetenta medarbetare i NENT-koncernen samt förena aktieägarnas och deltagarnas intressen. Antalet B-aktier som varje prestationsaktierätt berättigar till 2022 beror till lika delar på graden av måluppfyllelse av två prestationsvillkor för NENT-koncernen under räkenskapsåret 2019 vilka består av (i) organisk försäljningstillväxt (organisk försäljningstillväxt avser tillväxt exklusive förvärv och avyttringar

justerat för valutaeffekter) och (ii) rörelseresultat (rörelseresultat före jämförelsestörande poster kommer att justeras för extraordinära eller icke-budgeterade poster eller händelser som inte är relaterade till den löpande verksamheten inklusive förvärv och avyttringar). Minimioch maximi-målnivåer fastställdes av styrelsen vid tilldelning av prestationsaktierätterna. Utfallet för LTIP 2019 var 100% och 100% av det maximala antalet aktier kommer att tilldelas deltagarna 2022. Tilldelningen är dock villkorat på att det deltagaren, med vissa sedvanliga undantag, vid tidpunkten för publiceringen av NENTs delårsrapport för första kvartalet 2022 fortfarande är anställd av NENT. VD & Koncernchef har tilldelats 42 700 aktier.

Max 300 000 aktier är utestående totalt för alla deltagare, vilket motsvarar ca 0,4% av aktierna i företaget.

Ledande befattningshavare på NENT ska inneha aktier i NENT motsvarande ett värde som baseras på en procentsats av den fasta årslönen, netto efter skatt, i syfte få ytterligare incitament för att skapa långsiktigt aktieägarvärde. För VD & Koncernchef är målet 150% av netto årslönen, och nuvarande aktieäggande är långt över den nivån.

Ersättning i aktier till VD & Koncernchef

Tabellen nedan beskriver detaljerna av deltagandet för VD & Koncernchef i LTIP 2019-programmet.

Namn och befattning	Plan	Huvudsakliga villkor					Information om innevarande år					
		Prestationsperiod ¹⁾	Tilldelningsdatum	Överlåtelse-datum ²⁾	Inläsnings-period ³⁾	Årets början		Under året		Slutet av året		
						Aktier vid årets början ³⁾	Tilldelade aktier	Överlåtna aktier	Aktier med prestationsvillkor ⁴⁾	Tilldelade men ej överlåtna aktier	Inlåsta aktier	
Anders Jensen. VD & Koncernchef	LTIP 2019	2019	2019-05-19	Q2 2022	-	42 700	-	-	-	42 700	42 700	-

1) Prestationsmålen mättes över en ettårsperiod

2) Aktierna överläts efter publicering av NENTs kvartalsrapport för första kvartalet 2022

3) Aktierna överläts till VD & Koncernchef under andra kvartalet 2022 och det finns inga krav att behåll aktierna efter det

4) Prestationsvillkoren uppnåddes helt efter publicering av helårsresultatet i första kvartalet 2020

Utvärdering av prestationsvillkor 2020

NENTs årliga kortsiktiga incitamentsprogram ("STI")

Prestationsvillkoren för NENTs STI-program syftar till att belöna uppfyllandet av årliga finansiella och, när lämpligt, icke-finansiella prestationsvillkor med tydlig koppling till affärsstrategin och skapande av långsiktigt aktieägarvärde. Ersättningskommittén och styrelsen tog beslutet att återinföra 2020 års STI-program i december, för att skapa möjlighet att belöna årets resultat och prestation

förutsatt att de finansiella målen kunde nås. STI-programmet återinfördes med förändringen att samtliga deltagare skulle mätas endast på koncernens gemensamma strategiska mål. De individuella och operationella mål som normalt ingår i NENTs STI-program togs bort för 2020. De faktiska målnivåer som styrelsen godkände före pandemin antogs för 2020 års STI-program.

Årligt kortsiktigt incitamentsprogram 2020 VD & Koncernchef

Tabellen nedan innehåller en beskrivning av vilka prestationsvillkor som använts för STI 2020, vad målnivåerna varit och hur utfallet blev.

Namn och position	Prestationsvillkor	Relativ viktning av resp prestationsvillkor	Målnivåer ¹⁾		Resultat och utfall ¹⁾
			Minimum	Maximum	2020
Anders Jensen. VD & Koncernchef	Nettoförsäljning	20%	12 209	13 566	12 453 Mkr 320 Tkr
	Rörelseresultat före jämförelsestörande poster	40%	957	1 063	904 Mkr 0 Tkr
	Viaplay betalande prenumeranter	40%	2 379	2 643	3,02 miljoner 3 200 Tkr

1) Prestationsvillkoren och deras utfall gällande Nettoförsäljning och Rörelseresultat justerades av styrelsen i enlighet med NENTs standardiserade ramverk för justeringar. Justeringar gjordes efter avkonsolideringen av Viasat Consumer Business samt för signifikanta fluktuationer i valutakurser utöver budgeterade nivåer. Prestationsvillkoren och utfallen inkluderar avvecklade verksamheter.

NENT Långsiktigt incitamentsprogram ("LTIP")

Inga långsiktiga incitamentsprogram tilldelades eller överfördes under året.

Avvikelser från riktlinjerna

Ersättningskommittén och styrelsen har dragit slutsatsen att inga avvikelser skedde från Riktlinjerna under 2020. Dock, som en konsekvens av pandemin, skedde implementeringen av 2020 års STI-program med en annan tidsplan och process än normalt. Beslut om att implementera STI-programmet togs först i november efter en noggrann bedömning av det ekonomiska läget, företagets verksamhet och behovet av ett incitamentsprogram.

Jämförande information om förändring i ersättning och företagets resultat

	2020 (vs. 2019)
Ersättning VD & Koncernchef	12 Mkr (-36%)
Rörelseresultat före jämförelsestörande poster ¹⁾	1 077 Mkr (-25%)
Genomsnittlig ersättning anställda moderbolaget	1,5 Mkr (+9%)

1) Icke justerat utfall. Resultaten är inte direkt jämförbara år-till-år givet avkonsolideringen av Viasat Consumer Business.