

## Uppföljning och utvärdering av program för rörlig lön på Net Insight

Styrelsen anser att en kompensationsmodell med fast och rörlig lön är bra och väl motiverad. Dels pga att en sådan modell tvingar fram en diskussion kring mål och måluppfyllnad och dels för att modellen leder till en anpassning av det faktiska löneutfallet i förhållande till företagets ekonomiska utfall.

Ersättningsutskottet genomför årligen uppföljning och utvärdering av pågående och under året avslutade program för rörlig lön. Ersättningsutskottet följer även upp och utvärderar rådande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget samt tillämpningen av årsstämman beslutade riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen.

### *Rörlig kontantlön för ledande befattningshavare*

Uppföljning och utvärdering av rörlig kontantlön görs i februari månad varje år avseende utfall föregående år. För den verkställande direktören är det Ersättningsutskottet som följer upp och utvärderar måluppfyllelsen som sedan fastställs av styrelsen. För övriga personer i ledningsgruppen sker uppföljningen av den verkställande direktören som rapporterar till Ersättningsutskottet som tar slutligt beslut. Målen är både kvantitativa och kvalitativa och baseras på faktorer i enlighet med Bolagets långsiktiga strategi. Exempel på mål under 2014 har varit intäkter, resultat, och aktivitetsmål.

### *Långsiktig rörlig ersättning för VD och vissa ledande befattningshavare*

Ersättningsutskottet utvärderar löpande under året utvecklingen av programmet för långsiktig rörlig ersättning. I början av 2016 kommer Ersättningsutskottet att grundligt utvärdera det långsiktiga aktierelaterade programmet för rörlig ersättning för VD och vissa ledande befattningshavare. Utvärderingen kommer att ske utifrån tre perspektiv: programmets styrningseffekter, effekter på aktieägarvärde samt motivationseffekter.

### *Rörlig kontantlön övrig personal*

Styrelsen anser det mycket viktigt att kunna motivera, behålla och rekrytera kvalificerade medarbetare till bolaget genom att ge de anställda möjlighet att ta del av företagets framgång. Detta sker bl a genom att alla anställda kan erhålla 1-2 extra månadslöner. Utfall är baserat på måluppfyllelse. Målen är både kvantitativa och kvalitativa och baseras på faktorer i enlighet med Bolagets långsiktiga strategi. Exempel på mål under 2014 har varit intäkter, resultat, och aktivitetsmål. Ledningsgruppen följer upp och utvärderar måluppfyllelsen.

### *Riktlinjer för lön och annan ersättning*

Ersättningsutskottet utvärderar löpande under året riktlinjer för lön och annan

ersättning till verkställande direktören och övriga medlemmar i ledningsgruppen. För utvärderingen inhämtar Ersättningsutskottet beslutsunderlag från verkställande direktören, personaldirektören samt från externa rådgivare. Efterlevnad av riktlinjerna revideras också årligen av bolagets revisorer. De interna och externa beslutsunderlagen hjälper till att säkerställa att Bolagets ersättningar är marknadsmässiga och konkurrenskraftiga. I syfte att avgöra vad som är en marknadsmässig totalersättning och att utvärdera rådande ersättningsnivåer, görs varje år även jämförelser med relevanta branscher och marknader. Resultatet av dessa är en viktig ingångsvariabel vid beslut om total ersättning till ledande befattningshavare och övriga anställda.

Styrelsen anser, grundat på bland annat den utvärdering Ersättningsutskottet gjort, att det förslag som framläggs för beslut på årsstämman 2015, och som väsentligen överensstämmer med vad som fastställdes av årsstämman 2014, är en balanserad avvägning mellan fast kontantlön, ettårig rörlig kontantlön, långsiktig aktierelaterad lön, pensionsvillkor samt övriga ersättningar och förmåner.