



Ersättningsrapport 2024

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till högsta ledningen i Norva24 Group AB ("Norva24"), godkända av den extra bolagsstämman som hölls den 30 juni 2021, implementerades under 2024. Rapporten ger också information om ersättning till VD samt en sammanfattning av bolagets utestående aktiebaserade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och ersättningsreglerna utgivna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information om ersättning till högsta ledningen finns i not 7 (Ersättning och arvoden till styrelse och koncernledning) på sidan 103 i årsredovisningen 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 73–77 i årsredovisningen 2024.

Ersättningar till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och uppgifter lämnas i not 7 på sidan 103 i årsredovisningen 2024.

Utveckling under 2024

VD sammanfattar Norva24s övergripande resultat i sitt VD-ord på sidorna 7–8 i årsredovisningen 2024.

Norva24s riktlinjer för ersättning: omfattning, syfte och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets verksamhetsstrategi och för att skydda dess långsiktiga intressen, inklusive hållbarheten, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerad personal. Av den anledningen måste bolaget erbjuda en konkurrenskraftig ersättning. Norva24s riktlinjer för ersättning gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig sammantagen ersättning. Enligt riktlinjerna ska ersättningen till högsta ledningen vara i enlighet med rådande marknadsvillkor och kan bestå av följande delar: fast kontant lön, rörlig kontant lön, pensionsförmåner och övriga förmåner. Den rörliga kontanta ersättningen ska vara kopplad till finansiella eller individuella kriterier. Det kan vara kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de bidrar till bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja den ledande befattningshavarens utveckling på lång sikt.

Riktlinjerna finns på sidorna 69–71 i årsredovisningen 2024. Under 2024 har bolaget följt de tillämpliga riktlinjerna för ersättningar som godkändes av bolagsstämman. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och inga avsteg från processen för att implementera riktlinjerna har gjorts. Revisors rapport om bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns på <https://www.norva24.com/about-us/general-meetings/>.

Det har inte förekommit några krav på återbetalning av ersättningar. Utöver ersättningar som omfattas av riktlinjerna har årsstämman sedan 2021 beslutat att införa ett flertal aktiebaserade incitamentsprogram för nyckelmedarbetare.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationsmått för VD:s rörliga ersättning har valts ut för att leverera enligt bolagets strategi och för att uppmuntra till ett beteende som ligger i bolagets långsiktiga intresse. I valet av prestationsmått har de strategiska målen samt lång- och kortsiktiga verksamhetsprioriteringar för 2024 beaktats. De individuella prestationsmått bidrar vidare till en anpassning till både hållbarhetsarbetet och bolagets värderingar.

Den rörliga ersättningen är uppdelad i två delar, där 75 procent av bonusen baseras på finansiella resultat och 25 procent på individuella mål. De finansiella målen för 2024 var kopplade till intäkter (15 procent av den totala bonusen), justerad EBITA (45 procent av den totala bonusen) och nettorörelsekapital (15 procent av den totala bonusen). De individuella målen för 2024 (25 procent av den totala bonusen) har varit kopplade till förvärvsaktivitet, att höja marginalerna i lågpresterande enheter samt ESG-mål (minskad energiförbrukning och lägre sjukskrivningar). Bonusen som intjänas under ett visst år betalas ut under året efter, men redovisas i årsredovisningen för det år då bonusen intjänas. Maximal bonus på årsbasis är 7 månadslöner för VD. VD erhöll under 2024 en bonus på 714 TSEK, vilket motsvarar 28 procent av det maximala möjliga utfallet.

För 2025 års rörliga ersättning är prestationskriterier för ledningsgruppen relaterade till förvärvsverksamhet, implementering av affärsplattformar, finansiell och icke-finansiell rapportering samt ESG (minska sjukskrivningarna)

Aktiebaserade incitamentsprogram

Långsiktigt incitamentsprogram (MipCo)

Det långsiktiga incitamentsprogrammet kopplat till Norva24 MipCo AB har reglerats under året i enlighet med intjänandeplanen. Alla aktier i Norva24 MipCo AB som innehas av deltagare (vissa medlemmar av ledningsgruppen och nyckelmedarbetare i koncernen) har förvärvats av Norva24 Group AB till en aktiekurs om 0 SEK.

Långsiktiga incitamentsprogram (LTIP)

Under 2023 och 2024 beslutade årsstämman att införa långsiktiga incitamentsprogram för ledande befattningshavare och nyckelpersoner (cirka 40 medarbetare i koncernen), där totalt 4 020 888 optioner är utestående per den 31 december 2024. Optionerna är föremål för en treårig intjänandeperiod och programmet är ursprungligen aktierelaterat. I samband med programmen har bolaget återköpt 888 471 aktier per den 31 december 2024 (egna aktier).

Deltagarna måste med egna medel köpa aktier i Norva24 till marknadspriset på Nasdaq Stockholm. För varje förvärvad aktie kommer deltagarna att tilldelas 40 optioner som ger deltagarna rätt att förvärva ytterligare aktier i Norva24 till ett förbestämt pris. Viktat genomsnittligt emissionspris för optionerna är 32,36 SEK.

Det totala antalet aktier i Norva24 som kan tilldelas deltagarna inom ramen för de långsiktiga incitamentsprogrammen 2023 och 2024 uppgår till 4 567 068 aktier, vilket motsvarar cirka 2,5 procent av utestående aktier och röster i Norva24 Group AB.

Total ersättning till VD under 2024

TNOK		2021	2022	2023*	2024	Förändring	Förändring, %
Fast ersättning	Grundlön	3 850	3 985	4 091	4 394	303	7,4
Fast ersättning	Pensionskostnader, semesterersättning och övrig kompensering**	612	594	1 086	1 813	727	66,9
Total fast ersättning		4 462	4 579	5 177	6 207	1 030	19,9
Rörlig ersättning	Ettårig	678	1 104	804	367	-437	-54,4
Rörlig ersättning	Ettårig***	-	-	1 990	360	-1 630	-81,9
Total rörlig ersättning		678	1 104	2 794	727	-2 068	-74,0
Total ersättning		5 140	5 682	7 971	6 933	-1 038	-13,0
Andelen fast resp. rörlig ersättning		87/13	81/19	65/35	90/10		

* Ersättningen för 2023 inkluderar ersättning till avgående VD till 31 juli 2023 och för tillträdande VD från 18 september 2023. Nuvarande VD är anställd av Norva24 Group AB.

** Övriga ersättningar inkluderar valutakompensation för tidigare VD och företagsbil för nuvarande VD.

*** Tillträdande VD fick en signeringsbonus om 2 MSEK under 2023. En diskretionär bonus bestående av en månadslön beslutades för VD 2024.

Förändring i ersättning och bolagets resultat under de senast redovisade räkenskapsåren (RFY)

TNOK	RFY 2021	RFY 2022	RFY 2023	RFY 2024	Förändring	Förändring, %
Ersättning till VD	5 140	5 682	7 971	6 933	-1 037	-13,0
Koncernledningens löner, utom VD	11 072	11 290	16 307	16 426	119	0,7
FTE övriga koncernledningen, utom VD	5,25	5,00	5,90	5,29	-0,6	-10,3
Koncernledningens ersättning per heltidsanställd (FTE), utom VD	2 109	2 258	2 764	3 104	340	12,3
Koncernens rörelseresultat, EBIT MNOK	194	212	284	284	-	-
Genomsnittlig ersättning baserad på heltidsanställda medarbetare*	591	617	645	718	73	11,3

* Exklusive medlemmar av koncernledningen.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av kriterierna hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Henrik Norrbom, VD	Finansiella kriterier	75%	
	Individuella kriterier	25%	
	Total rörlig kontantersättning, brutto		a) 28%, b) 714 TSEK

