

Norva24 Group AB (publ) Ersättningsrapport 2021





Ersättningsrapport 2021

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Norva24 Group AB ("Norva24"), antagna av den extra bolagsstämman som hölls den 30 juni 2021, implementerades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 (Ersättning och arvoden till styrelse, vd och revisor) på sidorna 92-93 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 64-67 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 92 i årsredovisningen för 2021.

UTVECKLING UNDER 2021

Verkställande direktören sammanfattar Norva24s övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8 i årsredovisningen 2021.

NORVA24'S ERSÄTTNINGSRIKTLINJER:

TILLÄMPNINGSOMRÅDE, ÄNDAMÅL OCH AVVIKELSER

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Norva24s ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 60 - 61 i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.norva24.com/sv/om-oss/bolagsstamma/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har den extra bolagsstämman i Norva24 som hölls den 8 december 2021 beslutat att införa ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram.

TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Den rörliga ersättningen är uppdelad i två delar, där 75% av bonusen är baserad på finansiell prestation och 25% på individuella mål. För 2021 var de finansiella målen kopplade till omsättning och justerad EBITA och de icke-finansiella kriterierna var kopplade till bland annat M&A aktivitet och hållbarhet. Bonusen för 2020 betalades ut under 2021 och rapporterades som bonus i årsredovisningen 2021. Maximal bonus för 2020 var sju månadslöner, motsvarande 2 246 kNOK. Total bonus uppgick till 678 kNOK, motsvarande 30,2% av maximal bonus.

AKTIEBASERAT INCITAMENTSPROGRAM

VD:n deltog i det långsiktiga incitamentsprogrammet som etablerades i samband med börsintroduktionen under 2021. Inga förändringar har gjorts i villkoren sedan utgivningen. Sammanlagt omfattar incitamentsprogrammet omfatta maximalt 22 individer. Vissa ledande befattningshavare och nyckelanställda i Koncernen ("Deltagarna") kommer att erbjudas att förvärva aktier i Norva24 MipCo AB ("MipCo"), ett dotterbolag till bolaget, till ett pris motsvarande marknadsvärdet av aktierna i MipCo. Det antal aktier i MipCo som varje Deltagare erbjuds är beroende av Deltagarens position och ansvar inom Koncernen. VD:n har förvärvat 100 000 aktier i MipCo.

TOTALERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN 2021*

KNOK		2021
Henrik Damgaard VD		
Fast ersättning	Grundlön*	3 850
Fast ersättning	Pension (Danmark), Valutakompensering och semesterersättning	540
Fast ersättning	Pensionskostnader (OTP Norge)	72
Total fast ersättning	Total grundlön	4 462
Rörlig ersättning	Ettårig	678
Total ersättning		5 140
	Andelen fast resp. rörlig ersättning	87/13

* VD Henrik Damgaard är anställd i Norva24 AS, och all ersättning kommer från detta bolag.



Deltagarna kommer att ha möjlighet att förvärva teckningsoptioner i bolaget mot betalning bestående av deras aktier i MipCo, teckningsoptionerna kommer sedan att utnyttjas av Deltagarna och Deltagarna kommer att erhålla aktier i bolaget den dag som infaller tre år efter upptagandet till handel av bolagets aktier vid Nasdaq Stockholm. Deltagarnas rätt att erhålla teckningsoptioner för hela värdet av MipCo aktierna är beroende av hur länge Deltagarna har varit anställda under treårsperioden samt orsakerna till anställningens upphörande.

För varje MipCo-aktie ska bolaget erlagga ett sådant antal teckningsoptioner, så att marknadsvärdet för det totala antalet teckningsoptionerna som överläts till en Deltagare motsvarar marknadsvärdet för det totala antalet MipCo-aktier som förvärfvas från Deltagaren i fråga. Oaktat föregående mening ska en

Deltagare dock inte under några omständigheter ha rätt att erhålla mer än 8,4 teckningsoptioner per MipCo-aktie, och det totala antalet teckningsoptioner som överläts till Deltagarna för förvärv av samtliga MipCo-aktier ska inte i något fall överstiga 6 207 880 teckningsoptioner.

Varje teckningsoption berättigar Deltagaren till att teckna ett visst antal aktier i Bolaget, där antalet aktier beror på värdeutvecklingen av bolagets aktie under intjänandeperioden om tre år, mot en kostnad per aktie i bolaget som, efter överlåtelse av teckningsoption till Deltagaren, motsvarar kvotvärdet för aktien i bolaget. Varje teckningsoption kan maximalt berättiga till en aktie i Bolaget (med förbehåll för omräkning i enlighet med standardiserade villkor för omräkning).

Vid utnyttjande av alla teckningsoptioner, som emitteras, för teckning av aktier i Bolaget kan upp till 6 207 800 nya aktier i Bolaget emitteras (med reservation för eventuell omräkning).

KONCERNLEDNINGENS DELTAGANDE I MIPCO

Aktier i Mipco	Antal aktier
Henrik Damgaard, VD	100 000
Resterande del av koncernledningen	193 774

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS PRESTATION UNDER DET RAPPORTERADE RÄKENSKAPSÅRET: RÖRLIG KONTANTERSÄTTNING

Befattningshavarens namn (position)	Beskrivning av hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall
Henrik Damgaard (VD)	Finansiella kriterier	75%	a) 30,2% b) 678 kNOK
	Icke-finansiella kriterier	25%	
	Total rörlig kontantersättning, brutto		

FÖRÄNDRING I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT UNDER DE SENASTE TVÅ RAPPORTERADE ÅREN (RR)*

kNOK	RR 2020	RR 2021	Förändring	i %
Ersättning VD kNOK**	5 049	5 054	5	0,1
Lön till övriga koncernledningen, exklusive VD kNOK***	10 980	11 072	92	0,8
FTE övriga koncernledningen	4,83	5,25		
Koncernledningens ersättning per FTE, förutom till VD	2 273	2 109	-164	-7,2
Rörelseresultat koncernen, EBIT MNOK	179	194	14	8,0
Genomsnittlig ersättning på basis av anställda heltidsekvivalenter kNOK****	605	591	-14	-2,3

* Tabellen inkluderar åren 2021 och 2020, när reglerna tillämpades för första gången.

** Ersättning VD är baserat på utbetald ersättning under 2020 och 2021. Intjänad ersättning under 2020 och 2021 var 4 212 och 5 140 kNOK, en ökning med 22%.

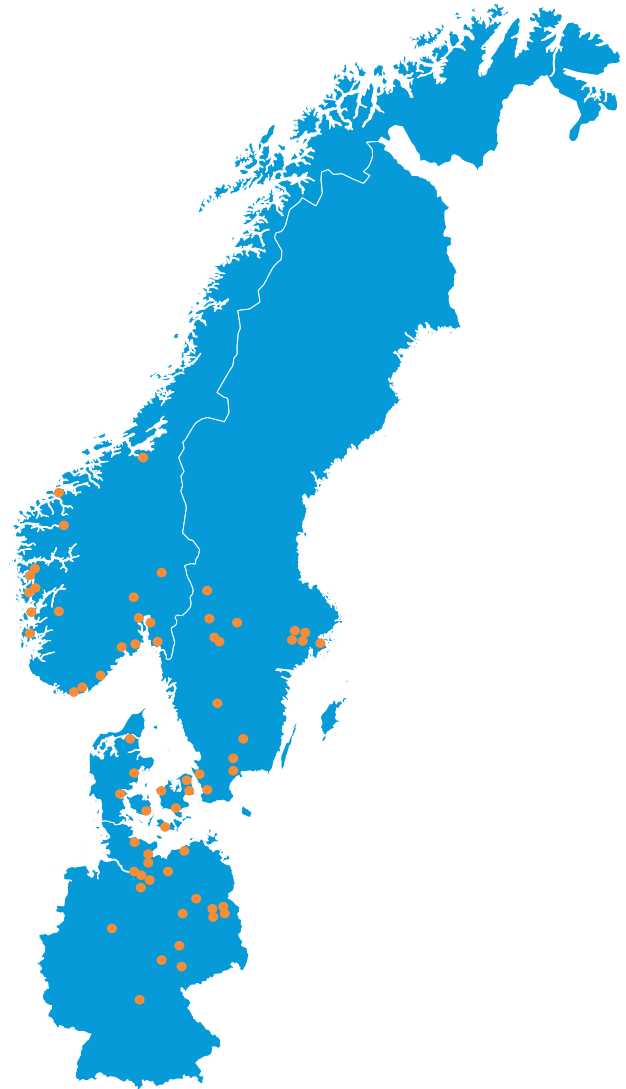
*** "Lön till övriga koncernledningen, exklusive VD" för 2020 inkluderar tidigare tysk representant i koncernledningen. För 2021 inkluderar denna post lön till tidigare VD i Danmark

**** Exklusive medlemmar av koncernledningen.

Den genomsnittliga ersättningen på basis av heltidsekvivalenter visar en minskning om 2,3% från 2020 till 2021. Detta reflekterar inte utvecklingen i ersättningen. Den huvudsakliga anledningen till minskningen är ökningen av anställda i Sverige och Tyskland, där ersättningsnivån är lägre jämfört med Danmark och Norge.

ALWAYS HERE
TO HELP!

NORVA²⁴



Norva24

Grandeveien 13, 6783 Stryn, Norway
ir@norva24.com
www.norva24.com