



# Norva24 Group AB (publ) Ersättningsrapport 2022



# Ersättningsrapport 2022

## 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 2022. 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 styrelsen och koncernledning) på sidan 108 i årsredovisningen 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 78-81 i årsredovisningen 2022.

Ersättningar till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och uppgifter lämnas i not 7 på sidan 78 i årsredovisningen 2022.

## UTVECKLING UNDER 2022

VD sammanfattar Norva24s övergripande resultat i sitt vd-ord på sidorna 8-9 i årsredovisningen 2022.

## 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 icke-finansiella kriterier. Det kan vara individuella, 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 75-76 i årsredovisningen 2022. Under 2022 har bolaget följt de tillämpliga riktlinjerna för ersättningar som godkändes av bolagsstämman. Inga avvikelser har från riktlinjerna 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 beslutade den extra bolagsstämman i Norva24 som hölls den 8 december 2021 att införa ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram.

## 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 2022 beaktats. De icke-finansiella 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. För 2022 var de finansiella målen kopplade till intäkter och justerad EBITA och de individuella, icke-finansiella målen var bland annat kopplade till rörelseförvärv, förbättrad omvärldsbevakning osv. Bonusen som intjänas under ett visst år betalas ut under året efter, men redovisas i årsredovisningen för det år då bonusen intjänas. Maximal bonus för 2022 var 7 månadslöner, motsvarande 2 324 TNOK. Faktisk total bonus uppgick till 1 104 TNOK, eller 47,5 procent av maximalt möjligt utfall. För 2023 års rörliga ersättning är prestationskriterier för delar av ledningsgruppen relaterade till ESG.

## TOTALERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN 2022\*

kNOK	2020	2021	2022	Förändring	i %	
<b>Henrik Damgaard VD</b>						
Fast ersättning	Grundlön	2 933	3 850	3 985	135	3,5
Fast ersättning	Pension (Danmark), valutakompensering och semesterersättning	616	540	515	-26	-4,8
Fast ersättning	Pensionskostnader (OTP Norge)	72	72	79	6	8,9
<b>Total fast ersättning</b>	<b>Total grundlön</b>	<b>3 621</b>	<b>4 462</b>	<b>4 578</b>	<b>115</b>	<b>2,6</b>
Rörlig ersättning	Ettårig	591	678	1 104	426	62,9
<b>Total ersättning</b>		<b>4 212</b>	<b>5 140</b>	<b>5 682</b>	<b>542</b>	<b>10,5</b>
	Andelen fast resp. rörlig ersättning	86/14	87/13	81/19		

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



## AKTIEBASERAT INCITAMENTSPROGRAM

VD deltog i det LTIP som sattes upp i samband med börsnoteringen under 2021. Inga förändringar har gjorts av villkoren sedan emissionen. Detta LTIP omfattar totalt 22 personer. Vissa medlemmar i ledningen och nyckelpersoner i koncernen ("deltagarna") erbjöds att förvärva aktier i Norva24 MipCo AB, ("MipCo"), ett dotterbolag, till verkligt marknadsvärde av aktierna i MipCo, som motsvarade priset i erbjudandet för bolagets aktier vid börsnoteringen (dvs. 36 SEK). Antalet aktier som varje deltagare erbjöds berodde på deltagarens position och ansvar i koncernen. VD har förvärvat 100 000 aktier i MipCo.

Deltagarna kommer att ha möjlighet att förvärva teckningsoptioner i bolaget mot betalning som utgörs av deras aktier i MipCo, som kommer att användas av deltagarna, och deltagarna kommer sedan att erhålla aktier i bolaget den dag som infaller tre år efter börsnoteringen av bolagets aktier på Nasdaq Stockholm (dvs. den 9 december 2024). Deltagarnas rätt att erhålla teckningsoptioner för det fulla värdet av aktierna i MipCo är beroende av hur länge deltagarna har varit anställda under treårsperioden samt anledningen till att anställningen upphörde.

För varje MipCo-aktie ska bolaget överföra ett sådant antal aktier att det verkliga marknadsvärdet för det totala antalet teckningsoptioner som överförs till deltagaren motsvarar verkligt marknadsvärde för det totala antalet MipCo-aktier som förvärvades från deltagaren i fråga. Oavsett ovanstående ska en deltagare under inga omständigheter ha rätt att erhålla mer än 8,4 teckningsoptioner per MipCo-aktie, och det totala antalet teckningsoptioner som överförs till deltagarna för förvärvet av samtliga MipCo-aktier ska under inga omständigheter överstiga 6 207 880 teckningsoptioner.

Varje teckningsoption ger deltagaren rätt att teckna sig för ett visst antal aktier i bolaget. Antalet aktier är beroende av ökningen eller minskningen av värdet på bolagets aktier under intjänandeperioden om tre år, betalningen för att teckna sig för en aktie ska, efter att teckningsoptionen har överförts till deltagaren, motsvara kvotvärdet på en aktie i bolaget. En teckningsoption kan som mest ge innehavaren rätt till en aktie i bolaget (med reservation för omräkning i enlighet med standardvillkor för 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) 47,5% b) 1 104 kNOK
	Icke-finansiella kriterier	25%	
	Total rörlig kontantersättning, brutto		

## FÖRÄNDRING I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT UNDER DE TRE SENAST REDOVISADE RÄKENSKAPSÅREN (RFY)\*

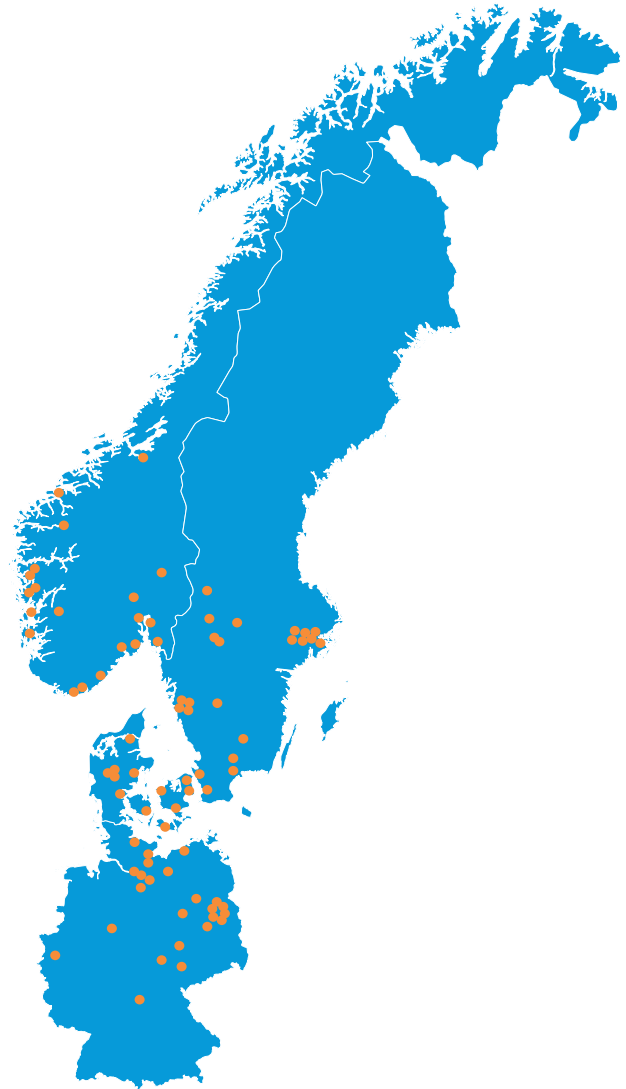
kNOK	RFY 2020	RFY 2021	RFY 2022	Förändring	i %
Ersättning till VD kNOK	5 049	5 140	5 682	542	10,5
Koncernledningens löner, utom VD kNOK	10 980	11 072	11 290	218	2,0
FTE övriga koncernledningen	4,83	5,25	5,00	(0,25)	-4,8
Koncernledningens ersättning per heltidsanställd (FTE), utom VD	2 273	2 109	2 258	149	7,1
Koncernens rörelseresultat, EBIT MNOK	179	194	212	18	9,4
Genomsnittlig ersättning baserad på heltidsanställda medarbetare kNOK**	605	591	617	25	4,3

\* Tabellen inkluderar åren 2022, 2021 och 2020, när reglerna tillämpades för första gången.

\*\* Exklusive medlemmar av koncernledningen.

VI HJÄLPER  
ALLTID!

**NORVA**<sup>24</sup>



**Norva24**

Grandeveien 13, 6783 Stryn, Norway

[ir@norva24.com](mailto:ir@norva24.com)

[www.norva24.com](http://www.norva24.com)