



**Norva24 Group AB (publ)**  
**Ersättningsrapport 2023**



# Ersättningsrapport 2023

## 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 2023. 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 106 i årsredovisningen 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 78-81 i årsredovisningen 2023.

Ersättningar till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och uppgifter lämnas i not 7 på sidan 106 i årsredovisningen 2023.

## UTVECKLING UNDER 2023

VD sammanfattar Norva24s övergripande resultat i sitt VD-ord på sidorna 8-9 i årsredovisningen 2023.

## 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 74-76 i årsredovisningen 2023. Under 2023 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 beslutade den extra bolagsstämman i Norva24 som hölls den 8 december 2021 att införa ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram, och årsstämman i Norva24 som hölls den 25 maj 2023 beslutade att införa ett långsiktigt optionsbaserat incitamentsprogram.

## TILLÄMPNING AV PRESTATIONSKRITERIER

Prestationsmåten 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 2023 beaktats. De icke-finansiella prestationsmåten 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 har under de senaste åren varit kopplade till intäkter (15 procent av den totala bonusen) och justerad EBITA (60 procent av den totala bonusen). De individuella,

## TOTALERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN 2023

TNOK		2021	2022	2023*	Förändring	Förändring, %
Fast ersättning	Grundlön	3 850	3 985	4 091	106	2,7
Fast ersättning	Pensionskostnader, semesterersättning och valutakompensering	612	594	1 086	492	82,8
<b>Total fast ersättning</b>	<b>Total grundlön</b>	<b>4 462</b>	<b>4 578</b>	<b>5 177</b>	<b>598</b>	<b>13,1</b>
Rörlig ersättning	Ettårig	678	1 104	804	-300	-27,1
Rörlig ersättning	Signeringsbonus**	0	0	1 990	1 990	-
<b>Rörlig ersättning</b>		<b>678</b>	<b>1 104</b>	<b>2 794</b>	<b>1 690</b>	<b>153,1</b>
<b>Total ersättning</b>		<b>5 140</b>	<b>5 682</b>	<b>7 971</b>	<b>2 288</b>	<b>40,3</b>
	Andelen fast resp. rörlig ersättning	87/13	81/19	65/35		

\* Inkluderar ersättning till Henrik Damgaard från 1 januari 1–31 juli 2023 samt till Henrik Norrbom från 18 september 2023. VD Henrik Damgaard var anställd av Norva24 Holding AS, och all ersättning kom från detta bolag. Henrik Norrbom är anställd av Norva24 Group AB.

\*\* Tillträdande VD fick en signeringsbonus om 2 MSEK.





icke-finansiella målen (25 procent av den totala bonusen) har bland annat varit kopplade till kriterier som förvärsaktivitet, ESG-mål och förbättrad omvärldsbevakning (BI). För 2023 var de icke-finansiella målen kopplade till förberedelserna för en smidig övergång till tillträdande VD samt förvärsaktivitet. Bonusen som intjänas under ett visst år betalas ut under året efter, men redovisas i årsredovisningen för det år då bonusen intjänas. För 2023 hade både avgående och tillträdande VD bonusplaner på plats. Maximal bonus på årsbasis var 7 månadslöner. Det utgjorde maximalt 4,1 månaders grundlön (1 356 TNOK) för avgående VD, och 1,75 månaders grundlön (630 TSEK) för tillträdande VD under 2023. Den faktiska totala bonusen uppgick till 512 TNOK för avgående VD, vilket motsvarar 37,7 procent av det maximala möjliga utfallet, medan tillträdande VD erhöll en bonus om 294 TSEK, vilket motsvarar 46,7 procent av det maximala möjliga utfallet.

För 2024 års rörliga ersättning är prestationskriterier för delar av ledningsgruppen relaterade till ESG, förvärv samt att höja marginalerna inom lågpresterande enheter.

## AKTIEBASERAT INCITAMENTSPROGRAM

### Långsiktigt incitamentsprogram 2021

Tidigare 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. Tidigare VD har förvärvat 100 000 aktier i MipCo. Dessa såldes efter att VD lämnade Norva24 till ett pris baserat på en värdering utförd av en extern värderingsexpert.

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 tecknings-

optioner 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).

### Långsiktigt incitamentsprogram 2023

Den 25 maj 2023 beslutade årsstämman att införa ett optionsbaserat långsiktigt incitamentsprogram för befattningshavare och nyckelpersoner, i enlighet med styrelsens förslag. Det långsiktiga incitamentsprogrammet omfattar omkring 35 medarbetare i koncernen.

Deltagarna måste med egna medel köpa aktier i Norva24 till marknadspriset på Nasdaq Stockholm. För varje förvärvat aktie kommer deltagarna att tilldelas 40 optioner som ger deltagarna rätt att förvärva ytterligare aktier i Norva24 till ett förbestämt pris. 225 701 optioner har tilldelats den nuvarande VD:n. Emissionpriset för optionerna är 32,45 SEK.

Optionerna är föremål för en treårig intjänandeperiod. Det totala antalet aktier i Norva24 som kan tilldelas deltagarna inom ramen för det långsiktiga incitamentsprogrammet uppgår till 2 283 534 aktier, vilket motsvarar 1,25 procent av utestående aktier och röster i Norva24.

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

TNOK	RFY 2020	RFY 2021	RFY 2022	RFY 2023	Förändring	Förändring, %
Ersättning till VD	5 049	5 140	5 682	7 971	2 289	40,3
Koncernledningens löner, utom VD	10 980	11 072	11 290	16 307	5 017	44,4
FTE övriga koncernledning	4,83	5,25	5,00	5,9	1	18,0
Koncernledningens ersättning per heltidsanställd (FTE), utom VD	2 273	2 109	2 258	2 764	506	22,4
Koncernens rörelseresultat, EBIT MNOK	179	194	212	284	72	33,9
Genomsnittlig ersättning baserad på heltidsanställda medarbetare*	605	591	617	645	28	4,5

\* Exklusive medlemmar av koncernledningen.

**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 till 31 juli 2023	Finansiella kriterier	75%	a) 37,7%, b) 512 TNOK
	Icke-finansiella kriterier	25%	
	Total rörlig kontantersättning, brutto		
Henrik Norrbom, VD från 18 september 2023	Finansiella kriterier	75%	a) 46,7%, b) 294 TSEK
	Icke-finansiella kriterier	25%	
	Total rörlig kontantersättning, brutto		

**KONCERNLEDNINGENS DELTAGANDE I MIPCO**

Aktier i Mipco	Antal aktier
Henrik Damgaard, VD (tidigare)	0
Henrik Norrbom, VD (nuvarande)	0
Resterande del av koncernledningen	193 774