

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Norion Bank AB, org nr 556597-0513, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare som antogs av årsstämman 2024 antogs att gälla som längst till årsstämman 2028. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. 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 10 (personalkostnader) på sidan 80 i årsredovisningen för år 2024. Information om ersättningsutskottet finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 108 i årsredovisningen för år 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 81 i årsredovisningen för 2024. Stämموvalda styrelseledamöter kan enligt av årsstämman antagna riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i undantagsfall komma att anlitas för att utföra arbete som går utöver styrelsearbetet och ska då kunna arvoderas för sådant arbete. För vidare information se nedan under rubriken "Arvode utöver styrelsearvode till styrelseledamöter".

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar de mest centrala händelserna för banken under året i sin redogörelse på sidorna 12-13 i årsredovisningen för år 2024.

Bankens ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bankens affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att banken kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att banken kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bankens 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, pensionsförmåner och andra icke monetära förmåner. För att undvika att bankledningen uppmuntras till osunt risktagande ska inte någon rörlig ersättning utgå, dock med undantag för vad som anges nedan.

Kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Den rörliga ersättningen får dock inte vara kopplad till bankens finansiella mål eller liknande som skulle kunna leda till att berörda anställda lockas till osunt risktagande. Sådant ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 20 procent av den fasta årliga kontantlönen samt ej utges mer än en gång per år och individ.

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare finns i förvaltningsberättelsen på sidorna 45-46 i årsredovisningen för år 2024. Ersättningsutskottet har efter utvärdering bedömt att Norion Bank under 2024 har följt den beslutsprocess som enligt ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen samt även följt gällande ersättningsriktlinjer, med ett undantag som avser en beslutad rörlig kontantörsättning till bolagets COO, Alexandra Kaber. I syfte att rekrytera Alexandra

Kaber har styrelsen beslutat att Norion Bank under den första 12 månaderna av hennes anställning ska kompensera henne för kontant rörlig ersättning som hon haft rätt till hos sin tidigare arbetsgivare. Denna ersättning överstiger ett belopp motsvarande 20 procent av hennes fasta årliga kontantlön, och innebär därför en avvikelse från gällande ersättningsriktlinjer. Styrelsen har bedömt att en avvikelse från riktlinjerna är motiverad utifrån att ersättningen var en förutsättning för att rekrytera Alexandra Kaber som är en COO med mångårig erfarenhet inom bank och med expertis inom relevanta affärssegment. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns inför årsstämman tillgänglig på <https://www.norionbank.se/investorrelations/bolagsstyrning/arsstamma>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Bankens ersättningsutskott

Bankens ersättningsutskott bistår styrelsen i ersättningsfrågor och är beredande inför styrelsens beslut som avser samtliga ersättningsbeslut i fråga om principer, ersättningar och andra anställningsvillkor för VD, vice VD och samtliga personer i ledningsgruppen.

Utskottet ska även bland annat, utan att det påverkar styrelsens ansvar och uppgifter, i tillämpliga fall följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för ledningsgruppen samt följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om.

Totalersättning till verkställande direktören under år 2024 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad***	5 Totalersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning****
	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig				
Martin Nossman (VD)	9 259	223			0	2 396	9 259	100/0

* Inklusive semesterlöneskultförändring om 442 kSEK

** Bilförmån, hälsoförmån, kostförmån och trängselskattförmån.

*** Pensionskostnaden inkluderar pensionspremie, sjukförsäkring och premiebefrielseförsäkring.

**** Pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram

Banken har inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram, varför någon ersättning i sådan form inte utgått under året från banken till den verkställande direktören.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bankens resultat

Förändringar i ersättning och bankens resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2023
Total ersättning till verkställande direktören	585 (9,9%)	-45 (-0,7%)	-72(-1,1%)	-100(-1,6%)	2999(47,9%)	9259
Koncernens rörelseresultat	447 000 (-855%)	575 000 (146%)	472 000 (49%)	194 000 (13%)	-27(-2%)	1609
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	41 (6,7%)	-6 (-0,9%)	75 (11,7%)	-5 (-0,7%)	24(3,4%)	738

* Exklusive medlemmar i koncernledningen. Genomsnittlig ersättning inkluderar löner, bonus, förmåner, pension, försäkring, semesterlöneskuld.

Arvode utöver styrelsearvode till styrelseledamöter

Stämموvalda styrelseledamöter kan enligt av årsstämman antagna riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i undantagsfall komma att anlitas för att utföra arbete som går utöver styrelsearbetet och ska då kunna arvoderas för sådant arbete. Arbetsinsatser som kan komma i fråga är arbetsuppgifter där banken saknar intern kompetens eller resurs. Vidare får endast operationella och inte strategiska arbetsinsatser komma ifråga och dessa får inte heller inkräkta på bolagsledningens sysslor, ge upphov till intressekonflikter eller på annat sätt strida mot aktiebolagslagen eller Svensk kod för bolagsstyrning.

Under räkenskapsåret 2024 har inte någon styrelseledamot anlits för att utföra arbete som går utöver styrelsearbetet.