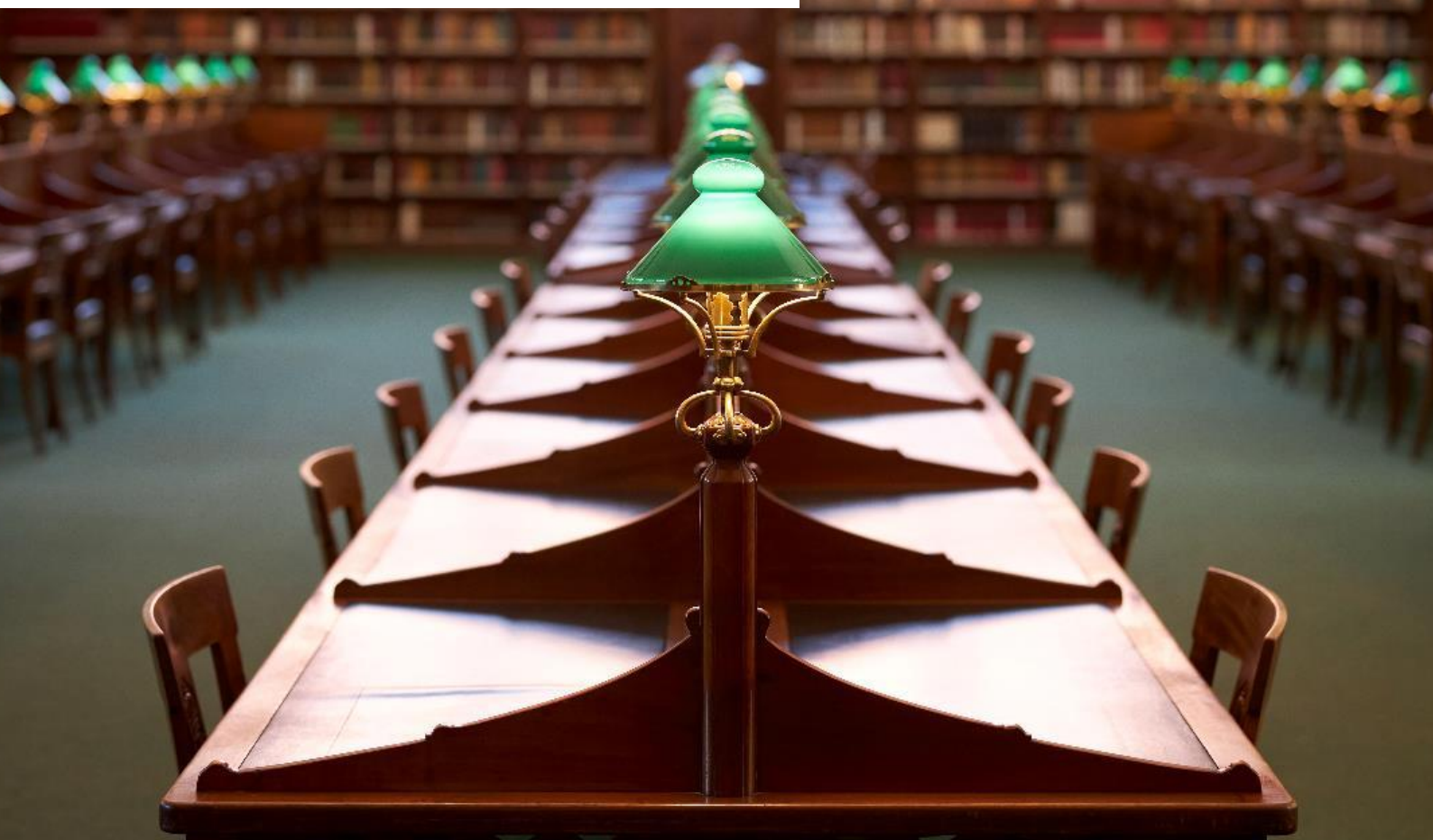




# Ersättnings- rapport 2021

---



# Ersättningsrapport

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman den 5 maj 2021, tillämpades under räkenskapsåret 2021.

## Om Ersättningsrapporten

Karnov Groups Ersättningsrapport avser räkenskapsåret 2021. Ersättningsrapporten avser moderbolaget Karnov Group AB (publ) med organisationsnummer 559016-9016 och avser samtliga bolag som konsolideras i koncernredovisningen för Karnov Group under samma period. Dessa specificeras i not 15 i årsredovisningen. Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med kapitel 8 i aktiebolagslagen (2005:551) och Kollegiets kod för svensk bolagsstyrning.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas på sida 22 i Bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen 2021.

Styrelsen för Karnov Group har, i samband med signering av årsredovisningen, även godkänt ersättningsrapporten.

## Utveckling under 2021

### Bolagets övergripande resultat under 2021

Den verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2021.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser.

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör för Bolaget att erbjuda de ledande befattningshavarna en konkurrenskraftig totalersättning.

Årsstämman den 5 maj 2020 beslutade om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa riktlinjer omfattar lön och annan ersättning till Bolagets verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare. Riktlinjerna beslutade av årsstämman redovisas i Bolagsstyrningsrapporten 2021 på sidorna 27-28 i årsredovisningen 2021.

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 Bolagets hemsida <https://www.karnovgroup.com/>.

### Former av ersättning

Ersättningar och andra anställningsvillkor ska vara adekvata för att Bolaget och koncernen ska ha möjlighet att behålla och rekrytera kompetenta ledande befattningshavare till en rimlig kostnad. Ersättningar till ledande befattningshavare kan bestå av

fast lön, rörlig ersättning, pensionsavsättningar, andra förmåner och avgångsvederlag samt vara baserade på prestation, konkurrenskraft och skälighet. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktierelaterade eller aktiekursrelaterade ersättningar.

### Fast lön

Alla ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på den ledande befattningshavarens ansvar, kompetens och prestation.

### Rörlig ersättning

Rörlig ersättning kan bestå av årlig rörlig kontant ersättning och långsiktig rörlig ersättning som utgår kontant. Rörliga ersättningar ska vara kopplade till förutbestämda och mätbara kriterier. 60 procent av den rörliga ersättningen baseras på finansiella prestationer beslutade av styrelsen baserat på Bolagets finansiella målsättningar och 40 procent av den rörliga ersättningen baseras på icke-finansiella aktiviteter beslutade av styrelsen för att åstadkomma de finansiella målsättningarna och de övergripande målsättningarna för Bolaget. Detta skapar incitament för att främja Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning ska kunna mätas under en period om ett år. För den verkställande direktören får den rörliga kontanterersättningen uppgå till högst 100 procent av den fasta årslönen och för övriga ledande befattningshavare får den rörliga kontanterersättningen uppgå till högst 75 procent av den fasta årslönen. Rörlig kontanterersättning ska inte vara pensionsgrundande såtillvida inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontanterersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontanterersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av Bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

I särskilda fall kan överenskommelser om extraordinär ersättning träffas, förutsatt att sådan ersättning inte överstiger ett belopp motsvarande summan av den fasta årslönen och den högsta tillåtna rörliga ersättningen samt att den inte betalas ut mer än en gång per år och person.

### Pensionsavsättningar

Avtal avseende pensioner ska i den mån det är möjligt vara avgiftsbaserade och utformas i enlighet med de nivåer och den praxis som gäller i det land där den ledande befattningshavaren är anställd. Ledande befattningshavare ska erhålla

pensionsavsättningar om högst 35 procent av den fasta årslönen.

#### Andra förmåner

Andra förmåner såsom företagsbil, friskvård, sjukvård och sjukförsäkring kan utgå enligt sedvanliga marknadsmässiga villkor. Andra förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årslönen.

#### Upphörande av anställning

Fast ersättning under uppsägningstid och avgångsvederlag, inklusive ersättning för eventuell konkurrensbegränsning, ska sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta lönen för 12 månader för den verkställande direktören eller högst 12 månader för övriga ledande befattningshavare. Inget avgångsvederlag ska betalas vid uppsägning från den anställdes sida.

### Ersättning till ledande befattningshavare

Tabellen nedan presenterar ersättning till ledande befattningshavare under 2020 i KSEK.

Befattnings-havares namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön	Andra förmåner*	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning (%)**
Flemming Breinholt (VD till och med den 7 maj 2021)	1 984	139	1 170	N/A	N/A	198	3 492	66/34
Pontus Bodellsson (VD från och med den 8 maj 2021)	2 278	60	1 439	N/A	N/A	690	4 467	68/32

\*Förmånsbil och mobiltelefon

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

### Aktiebaserad ersättning

#### Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Bolaget har infört två aktiesparprogram (LTIP 2019 och LTIP 2020) för samtliga anställda (LTIP 2019) och de lokala verkställande direktörerna för Karnov Group Denmark A/S och Norstedts Juridik AB (LTIP 2020). Under förutsättning att den anställda har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier) har bolaget emitterat och återköpt prestationsaktier. Deltagare som behåller sina sparaktier under

programmets löptid om cirka tre år och dessutom är anställd av Karnov under hela löptiden kan vid utgången av perioden vederlagsfritt erhålla ytterligare stamaktier i bolaget. Tilldelningen av prestationsaktier är villkorad av att vissa prestationskriterier uppnås: Totalavkastningen för aktieägare ska överstiga noll, den organiska tillväxten ska vara 3-6 % och den organiska justerade EBITA-tillväxten ska vara 4-8 %, enligt beslut från extra bolagsstämma, under 2019-2021 (LTIP 2019) och 2020-2022 (LTIP 2020). Den verkställande direktören anställdes 2021 och deltar därmed inte i någon av programmen.

### 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 strategiska målsättningar och kort- och långsiktiga verksamhetsprioriteringar för 2021 tagits i beaktande. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Kriterierna för att erhålla bonus avtalas mellan den verkställande direktören och styrelsen och baseras på uppfyllande av specifika målsättningar.

Den rörliga ersättningen baserade på relativ viktning av prestationskriterier i en kombination av målsättningar för

bolaget samt individuella målsättningar. Viktningen baseras på 60 % målsättningar för bolaget som hänförs till samtliga anställda och 40 % individuella målsättningar. 60 % av den rörliga ersättningen baseras på specifika finansiella målsättningar inklusive kunder/författare/anställdas nöjdhet under året och 40 % av den rörliga ersättningen baseras på icke-finansiella målsättningar och individuella målsättningar för den verkställande direktören och beräknas med utgångspunkt i den fasta ersättningen för den verkställande direktören. De icke-finansiella och individuella målsättningarna 2021 för den verkställande direktören presenteras i tabellen nedan:

## Verkställande direktörens prestation under det rapporterade verksamhetsåret: rörlig kontantersättning (KSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Icke-finansiell målsättning/Individuell målsättning	3 Relativ viktning av prestationskriterier (%)	4 Uppmätt prestation (%)
Pontus Bodelsson (VD från och med den 8 maj 2021)	Fokus på att identifiera och förhandla med förvärvskandidater	Individuell målsättning	10	10
/	Fortsatt kulturfokus i Danmark/Sverige för att förbättra samarbeten	Individuell målsättning	10	10
Flemming Breinholt (VD fram till och med den 7 maj 2021)	Behålla marknadsandelar och kundtillfredsställelse på de juridiska kärnmarknaderna	Ledningsgruppsmål	10	10
	Implementera bästa praxis för go-to-market i koncernen som en vinnande formel för produktlanseringar	Ledningsgruppsmål	10	7

## Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Eftersom verkställande direktören inte innehar några sparaktier finns det inget att rapportera i detta avsnitt.

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

### Förändringar i ersättning och bolagets resultat (RR)

Denna ersättningsrapport är den andra som upprättas av Bolaget och därför presenteras nedan information om räkenskapsåret 2021 med jämförelsetal för räkenskapsåren 2020 och 2019.

	RR 2021 vs. RR 2019	RR 2021 vs. RR 2020	RR 2021
Ersättning till verkställande direktören	+693 KSEK	+647 KSEK	5 539
Koncernens rörelseresultat	+36 124 KSEK	-14 737 KSEK	116 305
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter (FTE) i koncernen*	+62 KSEK	-16	866 KSEK

\*Genomsnittsansättningen inkluderar grundlön, rörlig ersättning, pensionskostnad och förmåner.

# Bättre beslut, snabbare

Hitta vad du söker efter, lita på vad du hittar  
och gör det snabbt.