



Ersättnings- rapport 2025



Ersättningsrapport

Denna ersättningsrapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman den 15 maj 2025, tillämpades under räkenskapsåret 2025.

Om Ersättningsrapporten

Karnov Groups Ersättningsrapport avser räkenskapsåret 2025. 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 3.6 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 35 i Bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen 2025.

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

Utveckling under 2025

Bolagets övergripande resultat under 2025

Den verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6-7 i årsredovisningen 2025.

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 15 maj 2025 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 på sidorna 35-37 i årsredovisningen 2025.

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 individuella prestationer 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.

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

Villkor för rörlig ersättning ska utformas så att styrelsen, om exceptionella ekonomiska förhållanden råder, har möjlighet att begränsa eller underlåta utbetalning av rörlig ersättning om en sådan åtgärd bedöms som rimlig.

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.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal, med de begränsningar som må följa därav, helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder (clawback).

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 2025 i MSEK.

Befattningshavarens namn	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning Ettårig	3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andelen fast resp. rörlig ersättning (%)**	
	Grundlön	Andra förmåner*						
Pontus Bodelsson (VD och koncernchef)	6,8	0,3	6,8	-	-	2,0	15,9	57/43

*Sociala avgifter, förmånsbil och mobiltelefon

**Pensionskostnader, som i sin helhet avser fast ersättning och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

***LTIP 2023, LTIP 2024 och LTIP 2025 är för närvarande i intjänandeperiod. Inga prestationsaktier har tilldelats under 2025.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Bolaget har tre pågående aktiesparprogram (LTIP 2023, LTIP 2024 och LTIP 2025). Deltagarna är uppdelade i fyra olika kategorier beroende på position. Kategori 1 innefattar koncernchef, kategori 2 innefattar CFO samt ett antal nyckelmedarbetare, kategori 3 innefattar koncernledning och ett antal nyckelmedarbetare och kategori 4 innefattar ett antal nyckelmedarbetare. Den anställde har gjort en egen investering i aktier i bolaget (sparaktier). Deltagare som behåller sina sparaktier under programmets löptid om minst 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 under räkenskapsåren 2023-2025, 2024-2026 och 2025-2027 (se tabell "Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning" på sida 3). Den verkställande direktören har allokerat 37 736 sparaktier till LTIP 2023, 30 769 sparaktier till LTIP 2024 och 23 529 sparaktier till LTIP 2025.

Aktiebaserad ersättning till koncernchef och verkställande direktör

Huvudsakliga villkor för incitamentsprogram					Information om det rapporterade året					
					Ingående balans	Under året			Utgående balans	
Program	Prestationsperiod	Datum för allokering	Slutdatum inläsning	Datum för intjänande	Sparaktier vid årets början	Tilldelade aktier	Intjänade aktier	Med prestationsvillkor	Intjänade aktier under året	Förbehåll för prestation och inläsning
LTIP 2023	2023-2025	23-05-31	26-05-31	25-12-31	0	0	0	188 680	0	188 680
LTIP 2024	2024-2026	24-07-04	27-07-04	26-12-31	0	0	0	153 845	0	153 845
LTIP 2025	2025-2027	25-06-01	28-06-01	27-12-31	0	0	0	117 645	0	117 645
Total					0	0	0	460 170	0	460 170

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 2024 tagits i beaktande. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Kriterierna för att erhålla bonus avtalar 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 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 individuella målsättningarna 2025 för den verkställande direktören presenteras i tabellen på sida 3.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade verksamhetsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Individuell målsättning	3 Relativ viktning av prestationskriterier	4 Uppmätt prestation (%)
Pontus Bodelsson (VD och koncernchef)	Måluppfyllelse av försäljning av AI-stödda tjänster	Individuell målsättning	1/3	100%
	Måluppfyllelse av besparingar i Region Syd	Individuell målsättning	1/3	110%
	Förberedelse av koncerngemensam AI-plattform	Individuell målsättning	1/3	80%

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Program	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall (MSEK)
LTIP 2023	Organisk tillväxt (CAGR) under räkenskapsåren 2023-2025	30%	a) Kommer bedömas under 2026 b) Kommer bedömas under 2026
	Justerad EBITDA (CAGR) i förhållande till nettoomsättning, justerad EBITDA-marginal, under räkenskapsåren 2023-2025	30%	a) Kommer bedömas under 2026 b) Kommer bedömas under 2026
	Kostnadssynergier från integrationen av Region Syd under räkenskapsåren 2023-2025	30%	a) Kommer bedömas under 2026 b) Kommer bedömas under 2026
	Prestation av ESG-mål under räkenskapsåren 2023-2025	10%	a) Kommer bedömas under 2026 b) Kommer bedömas under 2026
Program	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall (MSEK)
LTIP 2024	Organisk tillväxt (CAGR) under räkenskapsåren 2024-2026	30%	a) Kommer bedömas under 2027 b) Kommer bedömas under 2027
	Justerad EBITDA (CAGR) i förhållande till nettoomsättning, justerad EBITDA-marginal, under räkenskapsåren 2024-2026	30%	a) Kommer bedömas under 2027 b) Kommer bedömas under 2027
	Kostnadssynergier från integrationen av Region Syd samt Acceleration Initiative under räkenskapsåren 2024-2026	30%	a) Kommer bedömas under 2027 b) Kommer bedömas under 2027
	Prestation av ESG-mål under räkenskapsåren 2024-2026	10%	a) Kommer bedömas under 2027 b) Kommer bedömas under 2027
Program	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall (MSEK)
LTIP 2025	Total aktieägaravkastning ("TSR")	100%	a) Kommer bedömas under 2028 b) Kommer bedömas under 2028

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Förändringar i ersättning och bolagets resultat (RR)

Denna ersättningsrapport är den tredje som upprättas av Bolaget och därför presenteras nedan information om räkenskapsåret 2025 med jämförelsetal för räkenskapsåren 2024, 2023, 2022 och 2021.

	RFY 2022 vs. RFY 2021	RFY 2023 vs. RFY 2022	RFY 2024 vs. RFY 2023	RFY 2025 vs. RFY 2024	RFY 2025
Ersättning till verkställande direktören	4,2 MSEK	4,7 MSEK	1,3 MSEK	0,3 MSEK	15,9 MSEK
Koncernens rörelseresultat (EBIT)	-37,5 MSEK	77,4 MSEK	-10,2 MSEK	977 MSEK	1 123,0 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter (FTE) i koncernen*	0,2 MSEK	0,1 MSEK	-0,2 MSEK	0,1 MSEK	1,0 MSEK

*Genomsnittersättningen inkluderar grundlön, rörlig ersättning, pensionskostnad och förmåner.

Bättre beslut, snabbare

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