

Not 6

Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar

Redovisningsprinciper

Kortfristiga ersättningar

Skulder för löner och ersättningar, inklusive icke-monetära förmåner och betald frånvaro, som förväntas bli reglerade inom 12 månader efter räkenskapsårets slut, redovisas som kortfristiga skulder till det odiskonterade belopp som förväntas bli betalt när skulderna regleras. Kostnaden redovisas i takt med att tjänsterna utförs av de anställda. Skulden redovisas som förpliktelse avseende ersättningar till anställda i balansräkningen.

Ersättningar efter avslutad anställning

Koncernen har endast avgiftsbestämda pensionsplaner. En avgiftsbestämd pensionsplan är en pensionsplan enligt vilken koncernen betalar fasta avgifter till en separat juridisk enhet. Koncernen har inte några rättsliga eller informella förpliktelser att betala ytterligare avgifter om denna juridiska enhet inte har tillräckliga tillgångar för att betala alla ersättningar till anställda som hänger samman med de anställdas tjänstgöring under innevarande eller tidigare perioder. Avgifterna redovisas som kostnad i periodens resultat i den takt de intjänas genom att de anställda utfört tjänster åt företaget under perioden.

Medelantal anställda med geografisk fördelning per land

	2024		2023	
	Antal anställda	Varav män	Antal anställda	Varav män
<i>Moderbolaget</i>				
Sverige	6	4	7	5
<i>Dotterbolag</i>				
Sverige	761	694	755	686
Norge	364	329	360	326
Finland	48	48	38	38
Totalt i dotterbolag	1 173	1 071	1 153	1 050
Koncernen totalt	1 179	1 075	1 160	1 055

Könsfördelning i koncernen för styrelseledamöter och övriga ledande befattningshavare

Styrelsen avser moderbolagets styrelse. Endast moderbolagets styrelse och koncernledningen inklusive verkställande direktör ("VD") anses vara ledande befattningshavare. Siffrorna avser antal per balansdagen.

	2024		2023	
	Antal	Varav män	Antal	Varav män
Styrelsen i moderbolaget	5	3	5	4
VD och övriga ledande befattningshavare	4	4	4	4
Koncernen totalt	9	7	9	8

Personalkostnader

I koncernen finns endast avgiftsbestämda pensionskostnader. Av moderbolagets pensionskostnader avser 0,9 (0,9) MSEK moderbolagets styrelse och VD.

2024

	Löner och ersättningar	Övriga sociala kostnader	Pensionskostnader	Övriga personalkostnader	Summa personalkostnader
<i>Moderbolaget</i>					
Sverige	11,4	3,6	2,3	0,1	17,4
<i>Dotterbolag</i>					
Sverige	439,1	147,1	40,6	36,5	663,3
Norge	246,6	32,2	21,1	16,2	316,1
Finland	38,6	1,7	7,9	6,2	54,3
Totalt i dotterbolag	724,3	180,9	69,6	58,8	1 033,7
Koncernen totalt	735,8	184,5	71,9	58,9	1 051,1

2023

	Löner och ersättningar	Övriga sociala kostnader	Pensionskostnader	Övriga personalkostnader	Summa personalkostnader
<i>Moderbolaget</i>					
Sverige	11,7	3,7	2,5	0,2	18,1
<i>Dotterbolag</i>					
Sverige	443,0	132,3	41,6	9,7	626,6
Norge	265,2	34,4	17,3	1,6	318,5
Finland	27,9	1,6	5,6	4,7	39,8
Totalt i dotterbolag	736,1	168,3	64,6	15,9	984,8
Koncernen totalt	747,8	172,0	67,1	16,1	1 002,9

Löner och ersättningar och pensionskostnader fördelat på styrelse, VD och övriga ledande befattningshavare samt övriga anställda

	2024			2023		
	Löner och ersättningar	Varav rörlig ersättning och dylikt	Pensionskostnader	Löner och ersättningar	Varav rörlig ersättning och dylikt	Pensionskostnader
Styrelsen i moderbolaget	2,0	-	-	1,8	-	-
VD och övriga ledande befattningshavare	7,1	0,1	1,7	6,7	1,0	1,5
Övriga anställda	726,7	0,2	70,2	739,3	0,2	65,6
Koncernen totalt	735,8	0,3	71,9	747,8	1,2	67,1

Löner och ersättningar fördelat per styrelseledamot, VD och övriga ledande befattningshavare

Räkenskapsåret 2024

	Grundlön/styrelsearvode	Rörlig ersättning	Arvode, fakturerat	Övriga förmåner/ersättning	Pensionskostnad	Summa
Mats O. Paulsson - Styrelseordförande	0,6	-	-	-	-	0,6
Göran Näsholm - Styrelseledamot	0,4	-	-	-	-	0,4
Marie Osberg - Styrelseledamot	0,3	-	-	-	-	0,3
Victor Örn - Styrelseledamot	0,2	-	-	-	-	0,2
Ljot Strömseng - Styrelseledamot	0,3	-	-	-	-	0,3
Monika Gutén - Styrelseledamot	0,2	-	-	-	-	0,2
Summa styrelsearvode, ersättning från moderbolaget	2,0	-	-	-	-	2,0
Andreas Christoffersson - koncernchef och VD moderbolag	3,1	0,1	-	0,1	0,9	4,2
Övriga ledande befattningshavare, ersättning från moderbolaget ¹⁾	2,6	0,1	1,5	0,2	0,8	5,1
Övriga ledande befattningshavare, ersättning från dotterbolag	1,4	0,0	-	0,3	0,1	1,7
Summa VD och övriga ledande befattningshavare	7,1	0,1	1,5	0,6	1,7	11,0
Koncernen totalt	9,1	0,1	1,5	0,6	1,7	13,0

¹⁾ IR-och kommunikationsansvarig fakturerar sitt arvode.

Löner och ersättningar fördelat per styrelseledamot, VD och övriga ledande befattningshavare**Räkenskapsåret 2023**

	Grundlön/ styrelse- arvode	Rörlig ersättning	Arvode, fakturerat	Övriga förmåner/ ersätt- ning	Pen- sions- kostnad	Summa
Mats O. Paulsson - Styrelseordförande	0,5	-	-	-	-	0,5
Göran Näsholm - Styrelseledamot	0,4	-	-	-	-	0,4
Marie Osberg - Styrelseledamot	0,3	-	-	-	-	0,3
Victor Örn - Styrelseledamot	0,3	-	-	-	-	0,3
Ljot Strömseng - Styrelseledamot	0,3	-	-	-	-	0,3
Summa styrelsearvode, ersättning från moderbolaget	1,8	-	-	-	-	1,8
Andreas Christoffersson - koncernchef och VD moderbolag	2,9	0,5	-	0,1	0,9	4,5
Övriga ledande befattningshavare, ersättning från moderbolaget ¹⁾	2,0	0,3	1,5	0,1	0,6	4,5
Övriga ledande befattningshavare, ersättning från dotterbolag	1,8	0,2	-	0,4	0,1	2,5
Summa VD och övriga ledande befattningshavare	6,7	1,0	1,5	0,7	1,5	11,4
Koncernen totalt	8,5	1,0	1,5	0,7	1,5	13,2

¹⁾ IR-och kommunikationsansvarig fakturerar sitt arvode.

Ledande befattningshavares villkor och ersättningar

Till styrelsens ledamöter ledamöter utgår arvode enligt årsstämans beslut för styrelsearbete samt utskottsarbete. Inga pensioner utgår till styrelsen. Styrelsearvode utbetalas som lön. Ersättning till VD och övriga ledande befattningshavare utgörs av fast och rörlig ersättning, övriga förmåner samt avgiftsbestämd pension. Med övriga ledande befattningshavare avses de personer som tillsammans med VD utgör koncernledningen.

Avgångsvillkor

VD har en uppsägningstid om sex månader. Uppsägningstiden från bolaget är tolv månader. Övriga ledande befattningshavare har en uppsägningstid om sex månader och mellan sex-tolv månader om uppsägning sker av bolaget.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Nedan följer de riktlinjer som beslutades av årsstämman 2024 och som gäller fram till årsstämman 2028 såvida inte väsentliga förändringar genomförs innan dess.

Riktlinjerna omfattar ersättningar som uppkommer genom avtal och förändringar som sker avseende redan avtalade ersättningar efter det att årsstämman 2024 antog riktlinjerna. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom exempelvis arvode till styrelseledamöter eller aktiebaserade incitamentsprogram.

Mer information kring Nordisk Bergteknik AB (publ)s ("Bolagets") vision och affärsstrategi återfinns i Bolaget årsredovisningar på www.nordiskbergteknik.se. För att bolaget ska kunna genomföra sin affärsstrategi och tillvarata bolagets långsiktiga intressen, däribland hållbarhet, krävs att bolaget ska kunna rekrytera och bibehålla kvalificerade medarbetare. För att uppnå detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftiga totalersättningar, vilket dessa riktlinjer möjliggör.

Ersättning till ledande befattningshavare

I syfte att kunna säkerställa att bolaget kan rekrytera och bibehålla kvalificerade ledande befattningshavare föreslår styrelsen att den grundläggande principen ska vara att lön och andra anställningsvillkor ska vara sådana att koncernen alltid kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare till för bolaget rimliga kostnader. Ersättningar inom koncernen ska därför vara baserade på befattningens, karaktär, prestation, kompetenskrav, konkurrenskraft och skälighet. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra pensionsförmåner vederbörliga anpassningar ske för att följa sådana tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Former av ersättning

Bolagets ersättning till de ledande befattningshavarna ska utgöra marknadsmässig ersättning bestående av en fast lön, pension och andra förmåner, kortsiktigt incitament / rörlig ersättning (STI) samt långsiktigt incitamentsprogram (LTI). Respektive ersättning redogörs för nedan. Bolagsstämman kan utöver, och utan beaktande av dessa riktlinjer, besluta om exempelvis aktie -och aktiekursrelaterade program.

Fast lön

Varje ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på den ledande befattningshavarens befattningsbeskrivning, ansvar, kompetens och prestation. Lön ska fastställas per kalenderår.

Pension

För ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 33 % av den fasta årliga kontantlönen (inklusive semesterersättning). Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa sådana tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses. Förmånsbaserade pensionslösningar ska, så långt som möjligt, alltid undvikas.

Andra förmåner

De ledande befattningshavarna kan därtill omfattas av andra förmåner, exempelvis livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmåner. Premier och andra kostnader som uppkommer genom andra förmåner, exklusive bilförmån, får sammanlagt maximalt uppgå till 10% av den fasta lönen för den ledande befattningshavarens förmånen avser.

Kortsiktigt incitament / rörlig ersättning (STI)

Ledande befattningshavare kan, från tid till annan, erbjudas rörlig lön (prestationsbaserad bonus) att utgå kontant. Sådan bonus får såvitt avser den verkställande direktören uppgå till högst 50 % av den årliga fasta lönen. Bonus får såvitt avseende övriga ledande befattningshavare uppgå till maximalt 40 % av den årliga fasta lönen. Kriterierna ska fastställas årligen av ersättningsutskottet respektive styrelsen.

Bonus ska primärt vara baserad på utvecklingen för hela Nordisk Bergteknik-koncernen eller utvecklingen för den enhet som personen i fråga har ansvar för. Utvecklingen ska avse uppfyllandet av olika förbättringsmål eller uppnåendet av olika finansiella mål. Prestationsmålen ska vara relaterade till tillväxt, rörelseresultat (EBIT) i förhållande till omsättning och ska syfta till att gynna Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, däribland hållbarhet. Eventuell bonus och bonusgrunder ska fastställas för varje verksamhetsår. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning avslutats ska bedömas och fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Vid den årliga utvärderingen kan ersättningsutskottet, eller i förekommande fall styrelsen, justera målen och/eller ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar.

Ytterligare rörlig kontant ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 30 % av den fasta årliga lönen samt inte utges mer än en gång per år per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen efter beredning av ersättningsutskottet.

Långsiktigt rörligt incitamentsprogram (LTI)

Styrelsen ska inför varje årsstämma överväga om aktie eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram ska föreslås bolagsstämman eller inte varvid det noteras att styrelsen för närvarande förutser att sådana förslag inte kommer att lämnas så länge styrelsen anser att LTI enligt ovan fortsatt ska erbjudas. Det är bolagsstämman som beslutar om aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Incitamentsprogram ska bidra till långsiktig värdetillväxt och att bolaget, deltagarna och aktieägarna får ett gemensamt intresse av aktiens positiva värdeutveckling.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

För de ledande befattningshavarna ska som huvudregel gälla en ömsesidig uppsägningstid om sex månader, dock maximalt 12 månader. Avgångsvederlag, utöver lön under uppsägningstid, ska kunna förekomma men ska tillsammans med fast lön under uppsägning uppgå till maximalt 18 månadslöner. Personer som är bosatta utanför Sverige får erbjudas uppsägningstider och avgångsvederlag som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är eller har varit bosatta eller till vilket de har en väsentlig anknytning, företrädesvis lösningar motsvarande vad som gäller för ledande befattningshavare bosatta i Sverige.

Ersättning till styrelseledamöter

I den mån stämموvalda styrelseledamöter utför arbete för Bolaget som går utöver styrelsearbetet ska de kunna arvoderas för sådant arbete genom konsultarvode till styrelseledamöten eller till av styrelseledamöten kontrollerat bolag, under förutsättning att det utförda arbetet bidrar till implementeringen av Bolagets affärsstrategi såväl som tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Ersättningen ska vara marknadsmässig och ska godkännas av styrelsen.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Styrelsens beslutsfattande

Styrelsens ersättningsutskottet föreslår och styrelsen fattar beslut om lön och övriga villkor för verkställande direktören. Ersättningsutskottet ska även ansvara för att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till styrelsen och bolagets ledning. Förslag från styrelsen till beslut om nya riktlinjer vid årsstämman ska upprättas åtminstone vart fjärde år och vara gällande till dess att bolagsstämman antagit nya riktlinjer. Ersättningsutskottet ansvarar för att vara uppdaterade och utvärdera de rörliga ersättningar som ges med anledning av riktlinjerna. Vid beslut i styrelsen av ersättningsrelaterade frågor ska den verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare inte delta om de är berörda av frågorna.

Avvikelser från riktlinjerna

Styrelsen ska vara berättigad att avvika från riktlinjerna om det i det enskilda fallet finns särskilda skäl för avvikelserna och det är nödvändigt för att beakta bolagets långsiktiga intressen, däribland hållbarhet. Det faller inom den beredande kompetensen för ersättningsutskottet, som angivet ovan, att bereda beslut om avvikelser från riktlinjerna.

Beslutade ersättningar som ännu inte förfallit till betalning

Den 10 juni 2019 infördes nya regler i aktiebolagslagen bland annat gällande ersättningsriktlinjernas utformning. Enligt övergångsbestämmelserna till de nya reglerna ska förslaget till ersättningsriktlinjer innehålla information om tidigare beslutade ersättningar som ännu inte har förfallit till betalning. För ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare, se not i årsredovisningen.