

## ERSÄTTNINGSRAPPORT INFÖR NOVOTEK ABs ÅRSSTÄMMA 2026

### Bakgrund

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Novotek AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2025. 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 4 på sidorna 56-58 i årsredovisningen för 2025.

### Ersättningsutskottets arbete

Under 2025 har inget särskilt ersättningsutskott funnits utan styrelsen har som helhet hanterat ersättningsfrågor. Information om arbetet med ersättningar under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 87 i årsredovisningen för 2025.

### Styrelsearvode

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 på sidan 56-58 i årsredovisningen för 2025. Inga övriga ersättningar har utbetalats till styrelsens ledamöter.

### Utveckling under 2025

Utvecklingen har varit varierande under året men Novotek har även under 2025 på helåret levererat ett bra driftsöverskott och har en fortsatt stark finansiell ställning.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets 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, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen baseras på finansiella mål. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

De fullständiga riktlinjerna återfinns på sidorna 37-38 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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 kommer finnas tillgänglig på [www.novotek.com](http://www.novotek.com) senast tre veckor före årsstämman 2026. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Ingen ytterligare ersättning har utgått utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna. Bolaget har inga pågående incitamentsprogram.

## Utbetald ersättning 2025

Rörlig ersättning är baserad på 2024 års utfall och utbetalades i första kvartalet 2025 och ingår därmed i uppställningen nedan. För 2024 gällde följande kriterier för rörlig ersättning:

- 100% av rörlig ersättning är baserad på uppnådda finansiella mål.

Då målen 2024 uppnåddes till 83% begränsades ersättningen till 83% av maximal rörlig ersättning.

Tabell 1: Total utbetald ersättning till VD 2025 (kkf) utbetald från Novotek AB:

Befattning	Fast ersättning	Rörlig ersättning*	Övriga förmåner	Pensionskostnad	Total ersättning	Andel fast vs rörlig ersättning
VD	1 503	288	94	289	2 174	87/13
*ettårig						

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 4 på sidorna 56-58 i årsredovisningen för 2025.

Tabell 2: Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat (kkf)

Förändring ersättning	2025 vs 2024	2024 vs 2023	2023 vs 2022	2022 vs 2021	2021 vs 2020
VD	199 (10%)	82 (4%)	-102 (-5%)	+295 (17%)	-68 (-4%)
Resultat före skatt	-45 356 (-48%)	48 970 (+107%)	5 038 (+12%)	-8 701 (-18%)	+13 040 (+36%)
Ersättning per anställd*	-63 (-7%)	+90 (+11%)	+39 (+5%)	+25 (+3%)	+76 (+11%)

\*Genomsnittlig ersättning baserat på antalet medelanställda i koncernen (exkl. medlemmar i koncernledning)

## Rörlig ersättning 2025

För 2025 gällde följande kriterier för rörlig ersättning:

- 100% av rörlig ersättning är baserad på uppnådda finansiella mål.

För 2025 uppgick måluppfyllnaden till 0%.

## Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare 2026

Ingen förändring föreslås avseende Riktlinjerna för ersättning till bolagsledningen.