

# ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för PION Group AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. 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 8 (Personal) på sidorna 50-51 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 26-31 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 51 i årsredovisningen för 2022.

Ett bolag som ägs till 20 procent av styrelseledamoten Jennie Sinclair och till 60 procent av Danir Resources AB, vari Lars Kry och Martin Hansson äger drygt 49 procent, har fakturerat PION Group totalt 605 TSEK för sitt arbete med framtagande av nytt varumärke "PION Group", arbete med kapitalmarknadsdag för PION Group samt framtagande av varumärkesuppdatering för Poolia m.m. Faktureringen har skett på marknadsmässiga villkor.

## Utveckling under 2022

Tillförordnad verkställande direktör sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 3 samt i förvaltningsberättelsen på sidorna 17-25 i årsredovisningen för 2022.

## Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En framgångsrik implementering av Bolagets affärs- och hållbarhetsstrategi samt tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla en ledning med god kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer bidrar till PION Groups affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet genom att ge möjlighet att erbjuda ledande befattningshavare en sådan konkurrenskraftig ersättning.

Ersättningen till ledande befattningshavare ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig. Ersättning får utbetalas i fast kontantlön (grundlön), rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Fast lön/grundlön ska vara individuell för varje enskild befattningshavare. Den fasta lönen ska ses över regelbundet (vanligen årligen) och baseras på befattningshavarens befattning, ansvar, kompetens, erfarenhet och prestation. Rörlig ersättning ska baseras på förutbestämda och mätbara kriterier, utformade i syfte att främja ett långsiktigt värdeskapande. Den rörliga ersättningen ska stå i proportion till befattningshavarens ansvar och prestation och får motsvara högst 80 procent av den verkställande direktörens årliga fasta lön och högst 100 procent av övriga ledande befattningshavares årliga fasta lön. Den rörliga ersättningen ska inte vara pensionsgrundande, i den mån inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionsförmåner ska vara premiebestämda i den mån befattningshavaren inte omfattas av annan förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. För den verkställande direktören ska de premiebestämda pensionsförmånerna fastställas i ett individuellt pensionsavtal. För övriga ledande befattningshavare ska de premiebestämda pensionslöftena i allt väsentligt motsvara den vid var tid gällande premienivån enligt Industrins och handelns tilläggspension (ITP). Övriga förmåner får innefatta bilförmån, företagshälsovård, liv- och sjukförsäkring samt andra liknande förmåner. Övriga förmåner ska utgöra en mindre andel av den totala ersättningen och får motsvara högst 10 procent av den ledande befattningshavarens årliga fasta lön.

Riktlinjerna finns på sidorna 20-21 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Med kvalificeringen som framgår ovan avseende konsultarvoden har inga avsteg från riktlinjerna 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 [www.piongroup.se](http://www.piongroup.se). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Anställningsvillkor, ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för ledande befattningshavare i PION Group följer de av årsstämman beslutade gällande riktlinjerna för anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Detta innebär bland annat att den totala ersättningen till ledande befattningshavare är rimlig och väl avvägd. Vidare är den totala ersättningen till ledande befattningshavare konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig och bidrar till god kultur. Dessa kriterier är också vägledande för ersättningen till övriga anställda.

## Totalersättning till verkställande direktören, Jan Bengtsson, under 2022 (TSEK)

Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad <sup>4)</sup>	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Grundlön <sup>1)</sup>	Andra förmåner <sup>2)</sup>	Ettårig <sup>3)</sup>	Flerårig				
3 720	6	930	-	-	837	5 493	100%/25%

<sup>1)</sup> Inkluderar avdrag för personalbil.

<sup>2)</sup> Avser sjukvårdsförmån.

<sup>3)</sup> Rörlig lön intjänad 2022 som utbetalas 2023.

<sup>4)</sup> Pensionen för VD beräknas enligt ITP-avtalet, avdelning2. Utöver detta betalar bolaget pensionspremier uppgående till 20 % av den del av VD:s grundlön (minskat med löneavdrag för personalbil) som överstiger 30 inkomstbasbelopp.

### Aktiebaserad ersättning

PION Group har för närvarande inga utestående aktierelaterade eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram.

### 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 de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats.

Den verkställande direktörens rörliga ersättning kan uppgå till mellan 0 och 80 procent av den fasta grundlönen. Den rörliga ersättningen är uppbyggd som en matris av två variabler; omsättning och rörelsemarginal. Det utgår ingen rörlig ersättning om miniminivån i matrisen för omsättning eller rörelsemarginal inte uppnås för året. Nivåerna i matrisen gällande omsättning och rörelsemarginal bestäms årligen av bolagets styrelse.

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Ersättning och bolagets resultat (TSEK såvida inget annat anges) <sup>1)</sup>	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2022
Jan Bengtsson, verkställande direktör <sup>2)</sup>	-55 (-1,3%)	+93 (+2,2%)	+2 824 (+64,8%)	-1 691 (-23,5%)	5 493
Koncernens rörelseresultat	12 893 (+87,3%)	-2 899 (-10,5%)	77 919 (+314,6%)	-28 761 (-28,0%)	73 926
Koncernens rörelsemarginal (%) <sup>3)</sup>	+ 1,0 procent- enheter	+/- 0,0 procent- enheter	+ 2,8 procent- enheter	- 1,1 procent- enheter	3,5%
Koncernens intäkter	-230 469 (-13,2%)	-154 809 (-10,2%)	464 314 (+34,0%)	254 817 (+13,9%)	2 086 027
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter i koncernen <sup>4)</sup>	+34 (+10,2%)	-6 (-1,6%)	+34 (+9,3%)	+15 (+3,7%)	410

<sup>1)</sup> PION Group redovisar jämförande information för fyra år då bolaget fusionerades med Uniflex AB 2018-10-31 och perioder före detta inte omräknats. Verksamheten i Tyskland avyttrades under 2022 och samtliga perioder har omräknats.

<sup>2)</sup> För 2018 avser ersättningen den totala ersättning Jan Bengtsson erhöll från Poolia AB (1/11-31/12) och Uniflex AB (1/1-31/10).

<sup>3)</sup> Koncernens rörelsemarginal var 0,8% 2018, 1,8% 2019, 1,8% 2020, 4,6% 2021 jämfört med 3,5% 2022.

<sup>4)</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen.