

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för PION Group AB, antagna av årsstämman 2025, 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 8 (Personal) på sidorna 50–52 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 26–31 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 51 i årsredovisningen för 2025.

Transaktioner med närstående under 2025

Amplator AB, ett bolag till 100 procent ägt av den tidigare koncernchefen Mats Kullenberg, har under 2025 fakturerat PION Group AB 105 TSEK för konsulttjänster avseende Mats Kullenbergs uppdrag som CMO under 2025. Faktureringen har skett på marknadsmässiga villkor.

Utveckling under 2025

Verkställande direktör sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 3 samt i förvaltningsberättelsen på sidorna 8–14 i årsredovisningen för 2025.

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 sidan 11 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 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. 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 direktör; Martin Hansson under 2025 (TSEK)

Vid årsstämman den 6 maj 2025 beslutades om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med styrelsens förslag. I enlighet med årsstämmans beslut har ledamöter i moderbolaget, inklusive styrelsens ordförande, erhåller 185 TSEK i arvode. Bolagets verkställande direktör Martin Hansson är inte anställd av bolaget och har inte erhållit någon lön eller annan ersättning under 2025 och har heller inte rätt till någon resultatberoende ersättning.

Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extra-ordinära poster ⁴⁾	Pensionskostnad ⁵⁾	Total-ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Grundlön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾	Ettårig ³⁾	Flerårig				
0	0	-	-	-	0	0	0%/0%

Aktieoptioner

PION Group har ett utestående aktierelaterat incitamentsprogram. Extra bolagsstämman den 16 september 2024 beslutade att emittera teckningsoptioner omfattande högst 2 403 969 teckningsoptioner. Erbjudande om köp av 2 300 000 teckningsoptioner riktades till och tecknades av verkställande direktören (1 000 000), ledande befattningshavare och nyckelpersoner i koncernen. Varje option i optionsprogrammet berättigar till köp av en aktie till ett lösenpris om 9,00 kronor under perioden 1 november-31 december 2027. Om samtliga emitterade teckningsoptioner utnyttjas kommer bolagets aktiekapital öka med 481 TSEK och det egna kapitalet med totalt ca 21,6 MSEK. De nytecknade aktierna skulle då utgöra ca 4,8 procent av det totala antalet aktier i bolaget efter nyteckning och ca 2,6 procent av det totala antalet röster i bolaget.

PION Group erhöll marknadsmässig ersättning från optionsinnehavarna, vilket motsvarade 0,57 kronor per option och 1 311 KSEK totalt. Erhållna optionspremier, efter avdrag för kostnader avseende framtagandet av optionsprogrammet uppgående till 278 TSEK, redovisades som en ökning i eget kapital. Optionspriset fastställdes utifrån Black & Scholes värderingsmodell. Viktiga indata i modellen var aktiepriset på 6,40 SEK, ovanstående lösenpris, aktieprisets förväntade volatilitet om 42,05 procent, optionernas löptid, en riskfri ränta om 1,68 procent samt en likviditetsrabatt om 20 procent. Under 2025 har 600 000 teckningsoptioner återköpts av bolaget från ledande befattningshavare som slutat. Priset för de återköpta optionerna motsvarar anskaffningsvärdet, vilket är i enlighet med villkoren för optionerna. Per 2025-12-31 fanns 1 700 000 optioner utestående enligt ovan beskrivna villkor.

PION Group har inte vidtagit några säkringsåtgärder relaterat till ovanstående optionsprogram och har inte heller någon skyldighet att återköpa eller reglera utgivna optioner. Det finns dock en klausul i aktieoptionsprogrammet som ger PION Group en rätt att återköpa optionerna då en ledande befattningshavare slutar. PION Group bedömer att villkoren i IFRS 2, punkt 34 inte är uppfyllda då någon rätt att välja hur programmen skall regleras inte föreligger. PION Group har erhållit marknadsmässig ersättning för utgivna optionsrätter varför ingen kostnad har redovisats i resultaträkningen.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den tidigare verkställande direktörens rörliga ersättning valdes för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier beaktades de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2025.

Den tidigare verkställande direktörens rörliga ersättning kunde uppgå till mellan 0 och 50 procent av den fasta grundlönen. Den rörliga ersättningen var uppbyggd som en matris av två variabler; omsättning och rörelsemarginal. Det utgick ingen rörlig ersättning om miniminivån i matrisen för omsättning eller rörelsemarginal inte uppnåddes för året. Nivåerna i matrisen gällande omsättning och rörelsemarginal bestäms årligen av bolagets styrelse.

Den nuvarande verkställande direktören erhåller ingen lön från bolaget och har heller inget avtal om rörlig ersättning.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Ersättning och bolagets resultat (TSEK såvida inget annat anges) ¹⁾	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2023 vs 2024	2025
Verkställande direktör ²⁾	+2 824 (+64,8%)	-1 691 (- 23,5%)	+3 659 (66,6%)	-4 252 (- 46,5%)	-4 900	0
Koncernens rörelseresultat	77 919 (+314,6%)	-28 761 (-28,0%)	-89 703 (-121,3%)	-55 694 (-353,0%)	-71 471 (+101,1%)	800
Koncernens rörelsemarginal (%) ³⁾	+ 2,8 procent- enheter	- 1,1 procent- enheter	- 4,3 procent- enheter	- 3,7 procent- enheter	+4,6 procent- enheter	0,1%
Koncernens intäkter	464 314 (+34,0%)	254 817 (+13,9%)	-65 864 (-3,2%)	-419 321 (-20,8%)	1 600 842 (-11,7%)	1 413 185
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter i koncernen ⁵⁾	+34 (+9,3%)	+15 (+3,7%)	+28 (+6,9%)	+60 (+7,2%)	-7 (-1,5%)	462

¹⁾ Verksamheten i Tyskland avyttrades under 2022 och samtliga perioder har omräknats.

²⁾ För 2023 avser ersättningen den totala ersättning bolagets tre vd (Nils Carlsson, Mats Kullenberg och Jan Bengtsson) erhållit under året.

³⁾ Koncernens rörelsemarginal var 4,6% 2021, 3,5% 2022, -0,8% 2023, -4,5% 2024 jämfört med +0,1% 2025

⁴⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen.