

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Årsstämman 2020 i Projektengagemang Sweden AB (publ) ("Projektengagemang", "Bolaget") antog de av styrelsen föreslagna riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Riktlinjerna beslutades att gälla tills vidare, dock långs fram till tiden fram till årsstämma 2024. Denna rapport beskriver hur dessa riktlinjer tillämpats under räkenskapsåret 2023. Rapporten beskriver även den ersättning som verkställande direktör ("VD") erhållit samt Bolagets utestående och avslutade incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar som lämnats till ledande befattningshavare i Bolaget finns i årsredovisningen 2023, not 6, sida 84. Information om arbetet i ersättningsutskottet under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten för 2023, infogad i årsredovisningen 2023, sida 61.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Information om sådan ersättning finns i not 6 på sida 84 i årsredovisningen 2023 samt i protokollet från årsstämman 2022. Styrelsen har inte fått någon ytterligare ersättning.

Denna ersättningsrapport har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen (2005:551) och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram utfärdade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

Sammanfattning av 2023

VD sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidan 7 i årsredovisningen 2023.

Projektengagemangs ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

Ersättningsriktlinjerna finns återgivna i årsredovisningen 2023 sid 84 - 85 och i protokollet från årsstämman 2020.

En framgångsrik implementering av Projektengagemangs affärsstrategi, långsiktiga intressen, och hållbarhet utifrån viljan att förnya och förbättra förutsätter att Projektengagemang kan rekrytera och behålla kvalificerade, drivna och engagerade medarbetare med rätt kompetens. För att uppnå detta krävs att Projektengagemang kan erbjuda konkurrenskraftiga totalersättningar vilket ersättningsriktlinjerna möjliggör. VD:s ersättning ska kunna inkludera fast lön, rörlig ersättning, långsiktiga incitamentsprogram, pension och övriga förmåner som ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga. Den rörliga ersättningen ska vara beroende av uppfyllelse av definierade och mätbara kriterier som årligen fastställs av ersättningsutskottet respektive styrelsen vars syfte är att främja uppfyllelsen av Bolagets/koncernens kort- och långsiktiga mål, strategi, långsiktiga utveckling, värdeskapande, hållbarhet, och finansiella tillväxt, samt personliga mål för verksamhetsåret och ska vara definierade och mätbara samt utformade så att de inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande.

Ersättningsriktlinjerna som antogs av årsstämman 2020 har genomförts fullt ut under räkenskapsåret 2023. Inga avsteg från riktlinjerna eller avvikelser från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen har gjorts. Revisorns skriftliga yttrande avseende Bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på www.pe.se/bolagsstyrning/stamma. Ingen ersättning har återkrävts. Ersättningsriktlinjerna som beslutades 2020 gäller längst för tiden fram till årsstämman 2024, varför ersättningsriktlinjer föreslås antas på nytt vid årsstämman 2024 att gälla längst till årsstämman 2028. Förslaget överensstämmer i sak huvudsakligen med de riktlinjer som antogs vid årsstämman 2020.

Total ersättning till VD och vVD under räkenskapsåret 2023 (TSEK)

Namn, position (start/slut)	År*	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pension ⁴	Total ersättning ⁵	Relativ andel av fast och rörlig ersättning ⁶
		Fast grundlön	Övriga förmåner ¹	Årlig ²	Flerårig ³	Extraordinär ersättning			
Helena Hed, VD	2023	3 319	76	-	-	-	877	4 272	100/0

1 Övriga förmåner avser t e x sjukförsäkring, resor, friskvård, bilförmån, eller annan ersättning

2 Avser rörlig ersättning kopplad till resultat och prestationer 2022

3 Flerårig rörlig ersättning avser aktiesparprogram enligt nedan

4 Relaterad till fast lön, med undantag från vad som följer av ITP-planen

5 Total ersättning avser utbetalning under 2023

6 Enligt riktlinjerna kan rörlig kontant ersättning utgå med maximalt 75 procent av den årliga fasta lönen

Incitamentsprogram

Utestående aktiesparprogram

Årsstämorna 2021, 2022 och 2023 beslutade att införa prestationsbaserade aktiesparprogram (Aktiesparprogram 2021, Aktiesparprogram 2022, Aktiesparprogram 2023) till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Varje aktie av serie B i Bolaget som deltagarna i programmen investerar i (sparaktier) berättigar till vederlagsfritt erhållande av en matchningsaktie och upp till fyra prestationsaktier.

Matchningsaktier och prestationsaktier tilldelas under förutsättning att deltagaren behållit sparaktien under den tre år långa intjänandeperioden och, med vissa begränsade undantag, att deltagaren förblir anställd inom koncernen under hela intjänandeperioden. Tilldelning av matchningsaktie förutsätter även att aktiens totalavkastning (TSR) är positiv under intjänandeperioden, och tilldelning av prestationsaktier är beroende av satta mål för TSR samt resultat (EBITA-procent) beräknat på årsbasis under den treåriga intjänandeperioden. Se närmare för Aktiesparprogram 2021 - 2023 på sid 85 i årsredovisningen.

Namn, position	De viktigaste villkoren för aktiesparprogrammen				Information om det rapporterade räkenskapsåret		
	Program	Investeringsperiod för sparaktier	Intjänandeperiod	Datum intjänande-tidpunkt	Investerade sparaktier	Intjänade matchnings- och prestationsaktier	Tilldelade matchnings- och prestationsaktier
Helena Hed, VD	Aktiesparprogram 2021	21/06/30-21/07/31	21/08/01-24/07/31	24/09/01	16 087	-	-
	Aktiesparprogram 2022	22/06/30-22/07/31	22/08/01- 25/07/31	25/09/01	21 739	-	-
	Aktiesparprogram 2023	23/06/30-23/07/31	23/08/01-26/07/31	26/09/01	32 634	-	-

Samtliga utestående aktiesparprogram för VD, enligt sammanställning ovan, har förfallit i och med avslut av anställning.

Under året avslutade aktiesparprogram/incitamentsprogram (LTI)

Under 2023 har det andra långsiktiga aktiesparprogrammet, Aktiesparprogram 2020, avslutats. Prestationskrav för matchnings- och prestationsaktier har inte uppnåtts.

Under året pågående aktiesparprogram/incitamentsprogram (LTI)

Prestationskrav gällande andra året för Aktiesparprogram 2021 och första året för Aktiesparprogram 2022 har inte uppnåtts.

Rörlig ersättning (STI för ledande befattningshavare)

VD har under räkenskapsåret 2023 inte erhållit någon rörlig ersättning och därmed har inga prestationskriterier behövt tillämpas för att bestämma den rörliga ersättningen. Beslutade prestationskriterierna för 2023 var EBITA-marginal och omsättningstillväxt i %.

Jämförande information om förändringar av ersättningar och Projektengagemangs resultat

	2021	2022	2023
Årlig förändring av VD:s och vVD:s ersättning¹			
Helena Hed, VD (från 1/12-20)	1% (49 tkr)	5% (185 tkr)	5% (210 tkr)
Peter Sandberg, vVD t o m 30/6-22	15% (297 tkr)	N/A	N/A
Företagets utveckling			
EBIT, MSEK (justerat resultat)	39,9	38,1	-3,2 ²
Årlig förändring av genomsnittlig ersättning till anställda³ omräknat till medeltal årsanställda			
Förändring i %	3%	4%	0%

1) Förändring avseende VD baseras på de personer som har upprätthållit funktionen för respektive period. From 1 december 2020 Helena Hed och en vice verkställande direktör t o m 5 maj 2022.

2) Underliggande EBITA, dvs. rörelseresultat exklusive kostnader kopplade till tomställning av kontor och kostnader kopplade till kapacitetsanpassningar av personal samt poster avseende avslutade verksamheter uppgick till 25,9 MSEK.

3) Avser alla anställda i Projektengagemang koncernen exklusive ledande befattningshavare.