

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Årsstämman 2024 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 längst för tiden fram till årsstämman 2028. De beslutade riktlinjerna överensstämmer i sak huvudsakligen med de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020 och som gällde längst för tiden fram till årsstämman 2024. De ändringar som har gjorts från riktlinjerna 2020 avser att ingen vice VD finns och att definitionen av övriga ledande befattningshavare, utöver koncernledningen, också omfattar koncernens ledningsgrupp. Denna rapport beskriver hur dessa riktlinjer tillämpats under räkenskapsåret 2024. 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 2024, not 6, sida 81. Information om arbetet i ersättningsutskottet under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten för 2024, infogad i årsredovisningen 2024, sida 59.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Information om sådan ersättning finns i not 6 på sida 81 i årsredovisningen 2024 samt i protokollet från årsstämman 2025. 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 2024

VD sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidan 7 i årsredovisningen 2024.

Projektengagemangs ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

Ersättningsriktlinjerna finns återgivna i årsredovisningen 2024 sid 81 - 82 och i protokollet från årsstämman 2020 respektive årsstämman 2024.

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 respektive årsstämman 2024 har genomförts fullt ut under räkenskapsåret 2024. 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. Ingen förändring av ersättningsriktlinjerna som beslutades vid årsstämman 2024 föreslås inför årsstämman 2025, varför dessa riktlinjer gäller tills vidare, dock längst för tiden fram till årsstämman 2028.

Total ersättning till VD under räkenskapsåret 2024 (tkr)

Namn, position (start/slut)	[År]*	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinär ersättning	Pension ⁴	Total Ersättning ⁵	Relativ andel av fast och rörlig ersättning ⁶
		Fast grundlön	Övriga förmåner ¹	Årlig ²	Flerårig ³				
Helena Hed, VD t om 15/1	2024	408	4	-	-		234	645	100/0
Liselotte Haglind, tf VD 16/1-18/8	2024	2 021	2				343	2 366	100/0
Andreas Hatzigeorgiou, VD 19/8--	2024	1 488	1				199	1 687	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 2024

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 2024

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

Incitamentsprogram

Utestående aktiesparprogram

Årsstämmorna 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. Årsstämman 2024 beslutade att införa ett något omarbetat aktiesparprogram till ledande befattningshavare i koncernen (Aktiesparprogram 2024), där varje aktie av serie B i Bolaget som deltagarna i Aktiesparprogram 2024 investerar i (sparaktier) berättigar till vederlagsfritt erhållande av upp till fyra prestationsaktier.

I Aktiesparprogram 2021, 2022 och 2023 tilldelas matchningsaktier och prestationsaktier 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.

I Aktiesparprogram 2024 har målgruppen ändrats och programmet erbjuds enbart till ledande befattningshavare. Matchningsaktien gjordes om till prestationsaktier och totala antalet möjliga prestationsaktier minskade något. Prestationskriterierna för tilldelning av prestationsaktier ändrades och sker utifrån mål satta för resultat (EBITA-procent) och Earnings per share (EPS) samt ett ESG mål som baseras på bolagets interna CO2 minskning (årlig mätning). Styrelsen har beslutat om ett förtydligande att mätperioden för de nya prestationskriterierna ska avse respektive räkenskapsår 2024, 2025, 2026 för att prestationskriterierna ska mätas mot reviderade årsbokslut för respektive mätperiod. 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. Se närmare för Aktiesparprogram 2021 - 2024 på sid 82 i årsredovisningen.

Namn, position	De viktigaste villkoren för aktiesparprogrammen				Information om det rapporterade räkenskapsåret		
	Program	Investerings- period för sparaktier	Intjänande- period	Datum intjänande- tidpunkt	Investerade sparaktier	Intjänade matchnings- och prestationsaktier	Tilldelade matchnings- och prestationsaktier
Liselotte Haglind, tf VD	Aktiesparprogram 2022	22/06/30- 22/07/31	22/08/01- 25/07/31	25/09/01	15 050		
	Aktiesparprogram 2023	23/06/30- 23/07/31	23/08/01- 26/07/31	26/09/01	21 756		
	Aktiesparprogram 2024	24/06/30- 24/07/31	24/08/01- 27/07/31		15 000		
Andreas Hatzigeorgiou, VD	Aktiesparprogram 2024	24/06/30- 24/07/31	24/08/01- 27/07/31		40 347		

Samtliga utestående aktiesparprogram för Liselotte Haglind, enligt sammanställning ovan, har förfallit i och med att anställningen avslutas i slutet av mars 2025.

Under året avslutade aktiesparprogram/incitamentsprogram (LTI)

Under 2024 har Aktiesparprogram 2021 avslutats. Prestationskrav för resultat (EBITA-procent) har uppnåtts för år 3 och 2 361 B-aktier (av de 501 535 B-aktier som förvärvades 2022 i syfte att säkra framtida leverans av aktier i Aktiesparprogrammen) har överlåtits till deltagare som är fortsatt anställda samt har sparaktierna kvar.

Under året pågående aktiesparprogram/incitamentsprogram (LTI)

Prestationskrav gällande resultat (EBITA-procent) för andra året för Aktiesparprogram 2022 och första året för Aktiesparprogram 2023 har uppnåtts. För deltagare som kvarstår i anställning och har sparaktierna kvar, efter programmens treåriga intjänande period, kommer intjänade aktier att kunna överlåtas.

Rörlig ersättning (STI för ledande befattningshavare)

VD och tf VD har under räkenskapsåret 2024 inte erhållit någon rörlig ersättning och därmed har inga prestationskriterier behövt tillämpas för att bestämma den rörliga ersättningen. Beslutade prestationskriterierna för 2024 var EBITA-marginal och omsättningstillväxt i %.

Jämförande information om förändringar av ersättningar och Projektengagemangs resultat

				2022	2023	2024
Årlig förändring av VD:s och vVD:s ersättning¹						
Helena Hed, VD (t om 11/2)				5% (185 tkr)	5% (210 tkr)	
Liselotte Haglind, tf VD (16/1-18/8)						
Andreas Hatzigeorgiou, VD (from 19/8)						
Total VD						18% (598 tkr)

¹ Förändring avseende VD baseras på de personer som har upprätthållit funktionen för respektive period. Helena Hed t o m 11 februari, tf VD Liselotte Haglind under perioden 16 januari – 18 augusti och Andreas Hatzigeorgiou, VD f r om 19 augusti

Företagets utveckling						
EBIT, MSEK (justerat resultat)			39,9	38,1	-3,2 ²	30
Årlig förändring av genomsnittlig ersättning till anställda ³ omräknat till medeltal årsanställda						
Förändring i %			3%	4%	0%	3%

3) Avser alla anställda i Projektengagemang koncernen exklusive ledande befattningshavare

² Underliggande EBITA 2023, 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.