

Ersättningsrapport 2021

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 2021. Rapporten beskriver även den ersättning som verkställande direktör ("VD") och vice verkställande direktör ("vVD") erhållit samt Bolagets utestående incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar som lämnats till ledande befattningshavare i Bolaget finns i årsredovisningen 2021, not 6. Information om arbetet i ersättningsutskottet under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten för 2021, infogad i årsredovisningen 2021, sid 24-30.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Information om sådan ersättning finns i not 6 i årsredovisningen 2021 samt i protokollet från årsstämman 2021. 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 Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Sammanfattning av 2021

VD sammanfattar Bolagets övergripande resultat i sitt uttalande på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2021.

Projektengagemangs ersättningsriktlinjer: omfattning, syfte och avvikelser

Ersättningsriktlinjerna finns återgivna i årsredovisningen 2020 sid 36-38 och i protokollet från årsstämman 2021.

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 ersättningsriktlinjerna möjliggör. VD:s och vVD: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 2021. 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 föreslås inför årsstämman 2022.

Total ersättning till VD och vVD under räkenskapsåret 2021 (TSEK)

Namn, position (start/slut)	År*	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pension ⁴	Total ersättning	Relativ andel av fast och rörlig ersättning ⁵
		Fast grundlön	Övriga förmåner ¹	Årlig ²	Flerårig ³	Extraordinär ersättning			
Helena Hed, VD	2021	2 955	86	0	N/A	N/A	837	3 877	100/0
Peter Sandberg, vVD	2021	1 837	41	0	N/A	N/A	440	2 318	100/0

1 Övriga förmåner avser t.ex. sjukförsäkring, resor, friskvård, bilförmån, eller annan ersättning

2 Avser rörlig ersättning kopplad till resultat och prestationer 2020

3 Flerårig rörlig ersättning avser aktiesparprogram enligt nedan

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

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

6 Total ersättning avser utbetalning under 2021

Långsiktiga incitamentsprogram

Utestående aktiesparprogram

Årsstämorna 2019, 2020 och 2021 beslutade att införa prestationsbaserade aktiesparprogram (Aktiesparprogram 2019, Aktiesparprogram 2020 och Aktiesparprogram 2021) till ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i koncernen. Varje aktie av serie B i Bolaget som deltagarna i programmen investerar i (sparaktie) 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 2019 sidan 40 i årsredovisningen 2019 och för Aktiesparprogram 2020 sidan 42 i årsredovisningen 2020 och sid 25-26 för Aktiesparprogram 2021 i årsredovisningen 2021.

Total ersättning till VD och vVD under räkenskapsåret 2021 (TSEK)

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 (från 1/12–20)	Aktiesparprogram 2019	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	Aktiesparprogram 2020	20/06/30-20/07/31	20/08/01-23/07/31	23/09/01	17 116	-	-
	Aktiesparprogram 2021	21/06/30-21/07/31	21/08/01-24/07/31	24/09/01	16 087	-	-
Peter Sandberg, vVD	Aktiesparprogram 2019	19/06/30-19/07/31	19/08/01-22/07/31	22/09/01	8 748	-	-
	Aktiesparprogram 2020	20/06/30-20/07/31	20/08/01-23/07/31	23/09/01	14 394	-	-

Under året avslutade aktiesparprogram/incitamentsprogram

Under året har inga aktiesparprogram/incitamentsprogram avslutats. Prestationskrav för andra året av Aktiesparprogram 2019 och första året för Aktiesparprogram 2020 har inte uppnåtts.

Rörlig ersättning

VD och vVD har under räkenskapsåret 2021 inte erhållit någon rörlig ersättning och inga prestationskriterier har tillämpats under räkenskapsåret 2021 för att bestämma rörlig ersättning. Prestationskriterier för 2021 har bestått i EBITA-marginal på koncernnivå vilka inte har uppnåtts.

Jämförande information om förändringar av ersättningar och Projektengagemangs resultat

Jämförelsetabell över förändringen i ersättning och bolagets resultat över de tre senaste redovisade räkenskapsåren

	2019	2020	2021
Årlig förändring av VD:s och vVD:s ersättning			
VD ²	1% (24 tkr)	9% (322 tkr)	1% (49 tkr)
vVD, Peter Sandberg	0% (10 tkr)	-12% (-269tkr)	15% (297 tkr)
Företagets utveckling			
EBIT, MSEK (justerat resultat)	0,5	67,4	39,9
Årlig förändring av genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till heltidsekvivalenter			
Anställda i Projektengagemang ¹	1%	2%	3%

1) Anställda i Projektengagemang koncernen exklusive ledande befattningshavare.

2) Förändring avseende VD baseras på de personer som har upprätthållit funktionen för respektive period. För jämförelsetal avser 2018 Per Hedebäck. För 2019 Per Hedebäck och Per-Arne Gustavsson, för 2020 Per-Arne Gustavsson och Helena Hed och för 2021 Helena Hed.