

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för PION Group AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. 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 49–51 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 25–30 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 50 i årsredovisningen för 2024.

Transaktioner med närstående under 2024

Amplator AB, ett bolag till 100 procent ägt av den tidigare koncernchefen Mats Kullenberg, har under 2024 fakturerat PION Group AB 2 520 TSEK för konsulttjänster avseende Mats Kullenbergs uppdrag som CMO under 2024. Faktureringen har skett på marknadsmässiga villkor.

Utveckling under 2024

Verkställande direktör sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 3 samt i förvaltningsberättelsen på sidorna 17–23 i årsredovisningen för 2024.

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 19–21 i årsredovisningen för 2024. Bolaget har under 2024 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, ersättningsstruktur 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 direktörer; Nils Carlsson och Martin Hansson under 2024 (TSEK)

Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad ⁴⁾	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Grundlön ¹⁾	Andra förmåner ²⁾	Ettårig	Flerårig				
3 776	68	-	-	-	1 056	4 900	100%/0%

¹⁾ Avser ersättning till Nils Carlsson för perioden till och med 8 november 2024. Martin Hansson, som är bolagets vd sedan 9 maj 2024, uppbär ingen lön eller annan ersättning från PION Group AB, utan är anställd i PION Group AB:s moderbolag Danir Resources AB, från vilket han erhåller lön.

²⁾ Avser bil- och sjukvårdsförmån för Nils Carlsson.

³⁾ Pensionen för tidigare vd Nils Carlsson utgick med 30 % av grundlön per 1 juni 2024.

Aktiebaserad ersättning

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 har riktats till och tecknats 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 har erhållit marknadsmässig ersättning från optionsinnehavarna, vilket motsvarar 0,57 kronor per option och 1 311 KSEK totalt. Erhållna optionspremier har, efter avdrag för kostnader avseende framtagandet av optionsprogrammet uppgående till 278 TSEK, redovisats som en ökning i eget kapital. Optionspriset har fastställts 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 illikviditetsrabatt om 20 procent. Per 2024-12-31 fanns 2 300 000 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 2024.

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⁾	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2024
Verkställande direktör ²⁾	+93 (+2,2%)	+2 824 (+64,8%)	-1 691 (-23,5%)	+3 659 (66,6%)	-4 252 (-46,5%)	4 900
Koncernens Rörelseresultat	-2 899 (-10,5%)	77 919 (+314,6%)	-28 761 (-28,0%)	-89 703 (-121,3%)	-55 694 (-353,0%)	-71 471
Koncernens rörelsemarginal (%) ³⁾	+/- 0,0 procent- enheter	+ 2,8 procent- enheter	- 1,1 procent- enheter	- 4,3 procent- enheter	- 3,7 procent- enheter	-4,5%
Koncernens Intäkter	-154 809 (-10,2%)	464 314 (+34,0%)	254 817 (+13,9%)	-65 864 (-3,2%)	-419 321 (-20,8%)	1 600 842
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter i koncernen ⁴⁾	-6 (-1,6%)	+34 (+9,3%)	+15 (+3,7%)	+28 (+6,9%)	+60 (+7,2%)	470

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 1,8% 2020, 4,6% 2021, 3,5% 2022, -0,8% 2023 jämfört med -4,5% 2024.

⁴⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen.