

## Ersättningsrapport 2020

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Probi AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. 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 10 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 68-69 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 50-52 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 68 i årsredovisningen för 2020.

### Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6-7 i årsredovisningen 2020.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 48-49 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har 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.probi.com/investor-relations-swe/bolagsstyrning/](http://www.probi.com/investor-relations-swe/bolagsstyrning/). Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (kSEK)\*

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön**	Andra förmåner***	Ettårig****	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad*****	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning*****
Tom Rönnlund (VD)	2 711	89	1 400	0	0	1 330	5 026	74/36

\* Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2020.

\*\* grundbruttolön och semesterersättning om 39 kSEK

\*\*\* bil och sjukförsäkring

\*\*\*\* Bruttobonusbelopp för 2020 års prestation

\*\*\*\*\* Pensionskostnader (kolumn 4), är premiebestämd och avser pension för fast ersättning och för ettårig rörlig ersättning.

Ungefär 68% av pensionskostnad avser fast ersättning och resterade kostnader avser pension för rörlig ersättning.

\*\*\*\*\* Grundlön, semesterersättning, förmåner och pensionen på dem är beräknat som fast ersättning. Ettårig rörlig ersättning och pensionskostnader på det är beräknat som rörlig ersättning.

### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

### **Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning**

Befattningshavarens namn (position)	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3
			a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Tom Rönnlund (VD)	Financial Goals including strategic KPIs		a) Financial goals and other strategic KPIs met b) 1 400 KSEK

### Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

### **Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)**

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2020
Ersättning till verkställande direktören	+859 (+26%)	-279 (-7%)	+1 799 (+47%)*	-1 654 (-29%)*	+1 052 (+26%)	5 076
Koncernens rörelseresultat	+67 281 (107%)	-26 262 (-20%)	-2 971 (-3%)	+10 426 (10%)	+12 139 (11%)	123 681
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i moderbolaget	-53 (-6,9%)	-62 (-8,7%)	120 (+18,5%)	-41 (-5,3%)	+105 (+14,4%)	835

\* VD byte. Två VD löner

\*\* Exklusive medlemmar i koncernledningen