

## Ersättningsrapport 2023

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Probi AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2023. 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 10 (Anställda och personalkostnader) på sidan 69 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 52–54 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 på sidan 69 i årsredovisningen för 2023.

### Utveckling under 2023

8 december 2022 utsågs Anita Johansen till tillförordnad VD och i samband med detta avgick Tom Rönnlund. Ersättningar hänförliga till avgående VD:s uppsägningstid på tolv månader redovisas i sin helhet i beloppen för 2022. Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6–7 i årsredovisningen 2023.

### 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 kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen 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 2023. Bolaget har under 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman, med undantag för bonus till avgående VD där ett avsteg har gjorts för att säkerställa bolagets långsiktiga utveckling och intressen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.probi.com/investor-relations-swe/bolagsstyrning/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (TSEK)<sup>a</sup>**

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön <sup>b</sup>	Andra förmåner <sup>c</sup>	Ettårig <sup>d</sup>	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad <sup>e</sup>	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning <sup>f</sup>
Anita Johansen (VD)	2 871	50	588	0	0	484	3 992	73/27

a) Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2023. Tidigare VD:s ersättning som utbetalats under 2023 redovisas i ersättningsrapporten för 2022.

b) Grundbruttolön, semesterersättning om 52 TSEK.

c) Avser pendlingskostnader mellan bostad och kontor.

d) Bruttobonusbelopp för 2023 års prestation.

e) Pensionskostnad är premiebestämd och avser pension för fast ersättning och för ettårig rörlig ersättning. 100 % av pensionskostnad avser fast ersättning och 0 % kostnader avser pension för rörlig ersättning.

f) 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 2023 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) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Anita Johansen (VD)	Finansiella mål avseende intäkter och EBITDA	50 %	a) 0 % uppnådd utfallsnivå b) 0 TSEK
	Extern tillväxt	25 %	a) 100 % uppnådd utfallsnivå b) 294 TSEK
	Förstärka Probis position inom innovation	25 %	a) 100 % uppnådd utfallsnivå b) 294 TSEK

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

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

	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2023
Ersättning till verkställande direktören	-1 654 (-29 %) <sup>a</sup>	+1 557 (+39 %)	-362 (-7 %)	3 646 (+71 %) <sup>c</sup>	-4 822 (-55 %) <sup>c</sup>	3 993
Koncernens rörelseresultat	+10 426 (+10 %)	+12 139 (+11 %)	-14 438 (-12 %)	-58 669 (-54 %)	-39 254 (-78 %)	11 320
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda <sup>b</sup> i moderbolaget	-41 (-5,3 %)	+105 (+14,4 %)	-83 (-9,9 %)	3 (+0,4 %)	105 (+13,9 %)	860

a) VD-byte. Avser två VD-löner 2018.

b) Exklusive medlemmar i koncernledning.

c) VD-byte. I belopp för 2022 ingår avgångsvederlag om 3 865 tsek som utbetalades under 2023.