

# Ersättningsrapport 2022

## Introduktion

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Padox, antagna av årsstämman 2020, har tillämpats under 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Därutöver innehåller rapporten en sammanfattning av Padox utestående 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 c7 (Löner, andra ersättningar och sociala kostnader) på sidorna 160-162 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 119-125 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not c7 på sidan 160 i årsredovisningen för 2022.

## Utveckling under 2022

### *Bolagets övergripande resultat 2022*

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-10 i årsredovisningen 2022.

### *Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser*

En förutsättning för en långsiktigt framgångsrik och hållbar implementering av bolagets affärsstrategi, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta är det nödvändigt att bolaget erbjuder konkurrenskraftig ersättning. Padox ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt Padox ersättningsriktlinjer ska ersättningen vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, kortsiktig rörlig kontantersättning, kontantbaserade incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner. Ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2020, finns på sidan 161 i årsredovisningen för 2022.

Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna. 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 bolagets webbplats <https://www.padox.se/sv/bolagsstyrning/bolagsstamma/arsstamma-2023/>. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har Padox årsstämman, utöver styrelsearvode, även beslutat om långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Inget sådant aktierelaterat incitamentsprogram pågår dock för närvarande.

Totalersättning till verkställande direktören (MSEK)\*

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	1		2		3	4	5	6
		Fast ersättning		Rörlig ersättning					
		Grundlön	Andra förmåner	Ettårig	Flerårig				
Liia Nõu, VD	2022	6,1	0	2,6	3,0	0	2,2	13,9	52/48 (%)

\* Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2022. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022 och i den mening intjänats. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

Utestående incitamentsprogram

Under räkenskapsåret 2022 hade Pandox ett utestående incitamentsprogram för ledande befattningshavare i form av ett kontinuerligt, fortlöpande, prestations- och kontantbaserat incitamentsprogram baserat på förutbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella kriterier.

Verkställande direktörens prestation under räkenskapsåret: rörlig kontanterersättning

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 2022 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Befattningshavarens namn, position	1 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	2 Relativ viktning av prestationskriterier	3 a) Uppmått prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Liia Nõu, VD*	Årets resultat	50%	a) 100 % b) 1,3*
	Personliga mål	50%	a) 100 % b) 1,3*

\* Ettårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022 och i den mening intjänats. Detta gäller oavsett om utbetalning har, eller inte har, gjorts samma år.

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR)

	RR 2020	RR 2021	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören	13,5 MSEK	8,6 MSEK *	13,9 MSEK
Årets resultat	-1 408 MSEK	609 MSEK	4 204 MSEK
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i moderbolaget	0,9 MSEK	0,9 MSEK	1,0 MSEK

\* Avser den totala ersättning som utgick till Anders Nissen för tiden från och med den 1 januari 2021 till och med den 31 maj 2021 och till Liia Nõu från och med den 23 augusti 2021 till och med den 31 december 2021. Beloppet inkluderar inte utbetalning av Flerårig rörlig ersättning till Anders Nissen om 22 MSEK, såsom beskrivs i ersättningsrapporten för 2021.

\*\* Exklusive medlemmar i koncernledningen.