



Ersättningsrapport 2022 för Pierce Group AB (publ)

Introduktion

Denna rapport ("**Rapporten**") beskriver hur Pierce Group AB (publ):s ("**Bolaget**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman den 23 februari 2021 ("**Riktlinjerna**"), har tillämpats under 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till den verkställande direktören och en översikt av Bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen (2005:551) ("**ABL**"), Aktiemarknadens Självregleringskommittés "Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram" och årsredovisningslagen (1995:1554) ("**ÅRL**").

Information enligt 5 kap. 40-44 §§ ÅRL m.m.

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare redovisas i Not 8 i Bolagets årsredovisning för 2022. Information om styrelsens ersättningsutskott och dess arbete under 2022 redovisas i bolagsstyrningsrapporten.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna Rapport. Sådan ersättning beslutas av bolagsstämman och information om utbetald ersättning redovisas i Not 8 av årsredovisningen för 2022 samt i bolagsstyrningsrapporten.

Utveckling under 2022

Den verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande utveckling i sin redogörelse på sidorna 5 till 6 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer – tillämpningsområde, ändamål och avsteg

Riktlinjerna har utformats för att säkerställa ansvarsfulla och hållbara ersättningsbeslut som stödjer Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. Den totala ersättningen ska vara marknads- och konkurrensmässig, återspegla den enskilde ledande befattningshavarens prestationer och ansvar och möjliggöra för Bolaget att rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare.

Ersättningen till de ledande befattningshavarna kan bestå av fast lön, rörlig kontanterersättning/lön, pensionsförmåner och icke-finansiella förmåner. Härutöver kan årsstämman besluta om aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram som ledande befattningshavare kan delta i.

Riktlinjerna redovisas i sin helhet i Not 8 i årsredovisningen för 2022. Såvitt avser informationskraven på Rapporten i 8 kap. 53 a § 2 st 5-8 pp ABL redovisas följande:

- Ingen ersättning har krävts tillbaka.



- Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt Riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.
- Avsteg har gjorts från Riktlinjerna i följande avseenden och av skäl anförda nedan.
 - Enligt Bolagets Riktlinjer ska rörlig lön baseras på ett antal förbestämda och mätbara kriterier, och i vilken utsträckning kriterierna för tilldelning av rörlig har uppfyllts ska utvärderas efter utgången av den relevanta mätperioden för kriterierna. Riktlinjerna begränsar rörlig kontantersättning till max 40% av den fasta kontantlönen. Kriterierna för rörlig lön under 2022 fastställdes ursprungligen i februari 2022 (med en rörlig lön om maximalt 30% av årlig fast lön) och reviderades sedan i juni 2022 (då en rörlig lön om maximalt 2 månader av fast lön). Kriterierna har inte uppnåtts, men rörlig lön har oaktat detta utgått motsvarande 2 månader (dvs 16.7%) av årlig fast lön till ledande befattningshavare (inklusive avgående verkställande direktör).
 - Av Riktlinjerna framgår vidare att styrelsen, i enlighet med 8 kap. 53 § ABL, får besluta att tillfälligt frånga Riktlinjerna om det, helt eller delvis, i ett enskilt fall fall finns särskilda skäl för sådan avvikelse och en avvikelse är nödvändig för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inkluderande dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Skälen till att styrelsen valt att frånga Riktlinjerna enligt ovan är följande.
 - Det fanns olika särskilda omständigheter under 2022 som påverkade Bolaget, inklusive externa finansiella effekter, en framgångsrik rekapitalisering (företrädesemissionen), bortgången av Bolagets CFO och en övergång från en mångårig VD till en tillförordnad VD. Bolaget har också mött en mycket konkurrensutsatt rekryteringsmarknad. Dessa faktorer har lett till en förhöjd riskprofil för Bolaget i att behålla och rekrytera relevant kompetens för att säkra Bolagets långsiktiga intressen. De ledande befattningshavarna har ansetts besitta strategiskt viktig kompetens, och det har därför varit ett strategiskt motiverat beslut, nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen och för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft; i synnerhet för att säkerställa en bibehållen ledningsgrupp och kontinuitet under en för Bolaget utmanande period – innefattande övergång till ny tillförordnad verkställande direktör. Vad gäller den avgående VD:n var det nödvändigt för att säkerställa ett pågående samarbete och stöd, och för att uppmärksamma dennes extraordinära insatser i samband med Bolagets företrädesemission.
- Inga aktieägarkommentarer avseende 2021 års ersättningsrapport har mottagits av Bolaget. Följaktligen har inga aktieägarkommentarer beaktats vid framtagandet av Rapporten.

Revisorns yttrande över Bolagets efterlevnad av Riktlinjerna jämte 8 kap. 54 § ABL finns tillgängligt på Bolagets hemsida www.piercergroup.com senast den 25 april 2023.

Rörlig kontantersättning

Den rörliga kortsiktiga ersättningen till den verkställande direktör baseras på finansiella mål på

koncernnivå och andra koncernövergripande mål med tillhörande KPI:er. Den intjänas under en ettårsperiod och kan ge upp till två månader (dvs 16,7%) av den årliga fasta lönen (se vidare avsnitten ”Bolagets ersättningsriktlinjer – tillämpningsområde, ändamål och avsteg” och ”Tillämpning av prestationskriterier” nedan).

Verkställande direktörens ersättning

Tabellen nedan anger den totala ersättningen för Bolagets verkställande direktör under räkenskapsåret 2022 i KSEK.¹ Den verkställande direktören har inte uppburit ersättning från några andra bolag inom Bolagets koncern.

Henrik Zadig, verkställande direktör, 220101-221201	Fast ersättning		Rörlig ersättning	Extraordinära poster	Pensionskostnad ²	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning
	Fast kontantlön ³	Andra förmåner ⁴					
	2,347	8	499	1,508 ⁵	373	4,734	89%/11%
Willem Vos, tillförordnad verkställande direktör, 221201-	408 ⁶	0	42 ⁷	0	44 ⁸	494	92%/8%

Tillämpning av prestationskriterier

Den verkställande direktörens rörliga ersättning baseras på ett antal förbestämda och mätbara kriterier och mål på årsbasis, syftande till att driva värdeskapande i Bolaget på lång sikt.

Uppfyllande av ett av kriterierna utgör tröskelkrav (s.k. ”qualifier”) och är en förutsättning för att rörlig ersättning ska utgå.

I tabellen nedan beskrivs hur prestationskriterierna för utbetalning av rörlig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret, där betalning har varit upp till max 16,7% av fast ersättning (se vidare i avsnittet ”Bolagets ersättningsriktlinjer – tillämpningsområde, ändamål och avsteg”).

Henrik Zadig, verkställande direktör, 220101-221201	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Tröskelkrav uppnått eller ej b) Uppmätt prestation c) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
	Justerat rörelseresultat (EBIT). ⁹	Tröskelkrav	a) Ej uppnått b) -53 MSEK (tröskelkrav -36 MSEK) c) 100%

¹ Tabellen redovisar ersättning som är att hänföra till 2022 (oavsett tidpunkt för faktisk utbetalning). Siffror inkluderar inte arbetsgivaravgifter eller dyl.

² Pensionskostnader avser även lönevaxling (exkl. särskild löneskatt).

³ Inklusiv semesterersättning och sjukersättning.

⁴ Avser sjukförsäkring.

⁵ Avgångsvederlag enligt anställningsavtalet. Delar av detta belopp betalas ut under 2023.

⁶ Avser endast ersättning hänförlig till rollen som interim VD, dvs under december 2022.

⁷ Rörlig lön hänförlig till VD-roll. Total rörlig ersättning under året uppgick till 475 KSEK.

⁸ Detta är utbetalt som pensionsersättning till interim VD:n, baserat på Bolagets policy om pensioner.

⁹ Inklusiv kostnader för rörlig ersättning (s.k. ”earn-in”).



	Operativt kassaflöde juni-oktober 2022	50%	a) N/A b) -86 MSEK (kriterie/mål på linjär skala, där -40 MSEK utgör 0% och -20 MSEK 100% av prestation). c) 100%
	Operativt kassaflöde juni-december 2022	50%	a) N/A b) -7 MSEK (kriterie/mål på linjär skala, där 53 MSEK utgör 0% och -73 MSEK 100% av prestation). c) 100%
Willem Vos, tillförordnad verkställande direktör, 221201-	Justerat rörelseresultat (EBIT).	Tröskelkrav	a) Ej uppnått b) -53 MSEK (tröskelkrav -36 MSEK) c) 100%
	Operativt kassaflöde juni-oktober 2022	50%	d) N/A e) 86 MSEK (kriterie/mål på linjär skala, där -40 MSEK utgör 0% och -20 MSEK 100% av prestation). f) 100%
	Operativt kassaflöde juni-december 2022	50%	a) N/A b) -7 MSEK c) (kriterie/mål på linjär skala, där 53 MSEK utgör 0% och -73 MSEK 100% av prestation) 100%

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Den genomsnittliga ersättningen för en anställd (exklusive ledande befattningshavare), baserat på antalet heltidsekvivalenter i Bolaget och dess svenska dotterbolag Pierce AB¹⁰, uppgick till 690 KSEK under 2022. Kontant ersättning, sjukförsäkring och pensionsförmåner har tagits i beaktande vid denna beräkning.

Bolagets fullständiga resultat avseende 2022 presenteras i årsredovisningen 2022, vilken kommer att fastställas av årsstämman den 16 maj 2023.

	2021 vs 2022	2022
Verkställande direktör total ersättning KSEK¹¹	3090/5228 (+69%) ¹²	5228
Justerat rörelseresultat (EBIT) MSEK	58/-53 MSEK	-53 MSEK
Genomsnittlig totalersättning KSEK för anställda i Pierce AB, exklusive medlemmar i koncernledningen	675/690 (+2.2%)	690

¹⁰ Det genomsnittliga antalet heltidsekvivalenter i Bolaget och Pierce AB uppgick till 98 under 2022. Därtill uppgick det genomsnittliga antalet heltidsekvivalenter i de övriga koncernbolagen PDC Logistics Sp. Z.o.o. och Pierce ECOM SSC, S.L. UNIPERSONAL till sammanlagt 330 under 2022.

¹¹ Total ersättning angiven för Henrik Zadig, före detta verkställande direktör, som uppbär ersättning från Bolaget till och med anställningens formella upphörande den 23 maj 2023.

¹² Inkluderar avgångsvederlag för Henrik Zadig. Ökningen exklusive avgångsvederlag är 20%.



Incitamentsprogram

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

LTIP 2021/2024

På extra bolagsstämma den 26 mars 2021 godkändes styrelsens förslag rörande teckningsoptionsprogram och emission av teckningsoptioner till vissa ledande befattningshavare och nyckelanställda (sammanlagt åtta personer). Totalt emitterades och tecknades 376 443 teckningsoptioner; därav 128 205 till den verkställande direktören, 132 854 till övriga ledande befattningshavare och 115 384 till övriga nyckelanställda. Efter omräkning på grund av nyemissionen juni 2022, varje teckningsoption medför rätt att teckna 1,03 stamaktier i Bolaget. Teckningsoptionerna tecknades till ett marknadsvärde om 11,70 SEK per option, beräknat med hjälp av Black & Scholes modell.

Teckningsoptionerna kan nyttjas från och med dagen efter offentliggörande av delårsrapporten för perioden 1 januari – 31 mars 2024, dock tidigast den 1 april 2024, till och med den 31 augusti 2024, till ett lösenpris om 71,20 SEK per aktie.

Vid fullt utnyttjande av samtliga tecknings- och personaloptioner som har blivit förvärvade av eller tilldelade till deltagare kommer högst 387 736¹³ aktier att emitteras i Bolaget, motsvarande en utspädning om cirka 1,1 procent. Utspädningsberäkningen har baserats på det maximala antalet aktier och röster som kan komma att emitteras vid utnyttjande av teckningsoptionerna, dividerat med det totala antalet aktier och röster i Bolaget efter sådana emissioner (baserat på det totala antalet utestående aktier och röster per dagen för denna rapport).

Bolaget har förbehållit sig rätten att återköpa teckningsoptioner; bland annat om deltagarens anställning avslutas.

Stockholm i mars 2023
Styrelsen i Pierce Group AB (publ)

¹³ Omräkningsfaktor 1.03* 376 443 aktier pga. nyemission i juni 2022.