



Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Bakgrund och tillämplighet

Styrelsen i Pierce Group AB (publ) ("Pierce" eller "Bolaget") föreslår att årsstämman 2023 beslutar om antagande av följande riktlinjer för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare, att gälla tills vidare (dock inte längre än till årsstämman 2027).

Dessa riktlinjer gäller för ersättning till Bolagets ledande befattningshavare. Vid tillämpning av dessa riktlinjer ska ledande befattningshavare inkludera verkställande direktör, vice verkställande direktör (om tillämpligt), och vissa andra befattningshavare som, från tid till annan, är ledamöter av koncernledningen/Executive Team.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som har beslutats eller godkänts av bolagsstämman och tillämpas enbart på ersättningar, inklusive ändringar av sådana ersättningar, som är beslutade efter att riktlinjerna antagits av årsstämman 2023.

Syfte och allmänna ersättningsprinciper

Dessa riktlinjer utgör ett ramverk inom vilket styrelsen kan besluta om ersättning till ledande befattningshavare under den tid som riktlinjerna gäller.

Pierce är ett ledande europeiskt e-handelsföretag som säljer utrustning, delar, tillbehör och streetwear till hängivna motorcykel- och snöskotåråkare via onlinebutikerna 24MX, XLMOTO och Sledstore. För mer info om Bolagets strategi; vänligen se Bolagets årsredovisning och hemsida www.piercgroup.com.

Bolagets ersättningsriktlinjer ska utformas för att säkerställa ansvarsfulla och hållbara ersättningsbeslut som stödjer Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder. Pierce strävar efter att erbjuda en marknadsmässig totalersättning som gör det möjligt för Bolaget att attrahera och behålla kvalificerade ledare. Den totala ersättningen varierar i förhållande till individens ansvar och prestation.

Ersättning till ledande befattningshavare kan komma att justeras i vederbörlig ordning för att uppfylla alla lokala obligatoriska regler inom deras anställnings jurisdiktion och kan vederbörligen justeras för att följa etablerad lokal praxis i den mån det är möjligt med hänsyn till det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

Ersättningens delar

Ersättningen till de ledande befattningshavarna som omfattas av dessa riktlinjer kan bestå av fast lön, rörlig kontantlön, pension och icke-finansiella förmåner. Härutöver kan bolagsstämman besluta om aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram som

ledande befattningshavare kan delta i, men sådana aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram omfattas dock inte av dessa riktlinjer.

Principer för fast lön

Den fasta lönen ska vara marknadsmässig, konkurrensmässig och ta hänsyn till befattningens omfattning och ansvar, samt varje individuell ledande befattningshavares kompetens, erfarenhet och prestation. Den fasta lönen är föremål för årlig översyn.

Principer för rörlig lön

Den rörliga lönen ska vara marknadsmässig, beloppsbegränsad och kopplad till den fasta lönen. Rörlig lön kan uppgå till maximalt 70 procent av den årliga fasta lönen för varje ledande befattningshavare (med fast lön avses kontantersättning under året, exklusive pension, icke-finansiella förmåner och liknande).

Rörlig lön ska baseras på ett antal från tid till annan förbestämda och mätbara kriterier, syftande till att driva värdeskapande i Bolaget på lång sikt. Sådana kriterier kan till exempel vara kopplade till försäljning, kassaflöde, EBIT, avkastning på eget kapital eller liknande nyckeltal eller hållbarhetsfrågor. Genom att på ett tydligt och mätbart sätt koppla målen för Pierces finansiella och/eller operativa utveckling till ersättningen till de ledande befattningshavarna, främjar målen Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder.

Rörlig lön till ledande befattningshavare är föremål för årlig översyn och godkännande av Bolagets styrelse. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig lön ska mätas under en period om ett eller flera år. I vilken utsträckning kriterierna för utbetalning av rörlig kontantersättning har uppfyllts ska utvärderas/fastställas när mätperioden har löpt ut. Styrelsens ersättningsutskott är ansvarigt för utvärderingen av den rörliga lönen till de ledande befattningshavarna. Styrelsen ska godkänna alla rörliga utbetalningar till de ledande befattningshavarna.

Rörlig lön är inte pensionsgrundande, om inte annat följer av tvingande lag eller tillämpliga kollektivavtal. Bolaget har tidigare inte kunnat återkräva den kontanta rörliga ersättningen på avtalsbasis, men framtida program ska ge Bolaget möjlighet att, helt eller delvis, återkräva rörlig kontantersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

Principer för långsiktiga incitamentsprogram

Långsiktiga incitamentsprogram ska vara i form av aktier eller aktierelaterade finansiella instrument som främjar balansen mellan kortsiktiga resultat och långsiktigt tänkande. Långsiktiga incitamentsprogram ska säkerställa ett långsiktigt engagemang för Bolagets utveckling. Alla långsiktiga aktie- eller aktierelaterade incitamentsprogram ska godkännas av bolagsstämman.

Uppsägning av anställning och avgångsvederlag

Vid uppsägning av anställning från Bolagets sida ska avgångsvederlaget inte överstiga sex månader samt ska uppsägningstiden vara marknadsmässig och inte överstiga 12 månader. Vid uppsägning av anställning från den ledande befattningshavaren ska inget avgångsvederlag utgå. Fast lön under uppsägningstiden samt avgångsvederlag (om så förekommer – inklusive ersättning för konkurrensåtagande) får inte sammanlagt överstiga ett belopp motsvarande två års fast lön.

Principer för pension och icke-finansiella förmåner

Pensionsförmåner ska inte uppgå till mer än 30 procent av den årliga fasta lönen för varje enskild ledande befattningshavare om inte tvingande tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser föreskriver högre pensionsavsättning. Pensionsförmåner ska om möjligt endast vara premiebestämda, om inte annat följer av tvingande lagstiftning eller tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser.

Icke-finansiella förmåner kan bland annat omfatta sjukförsäkring och parkeringsplats. Icke-finansiella förmåner kan utgå till enskilda eller samtliga ledande befattningshavare och ska vara marknadsmässiga. Avgifter och andra kostnader relaterade till icke-finansiella förmåner får inte överstiga 15 procent av årlig fast lön för varje enskild ledande befattningshavare.

Extraordinära omständigheter

Engångsbetalningar kan göras på individnivå under extraordinära omständigheter när det bedöms nödvändigt och godkänns av styrelsen. Syftet kan vara i förhållande till rekryteringar, bibehållande av ledande befattningshavare som behövs för att säkerställa genomförandet av affärsstrategin och extraordinära insatser i särskilda projekt, inklusive men inte begränsat till transformations-, besparings- och omstruktureringsprogram och M&A-projekt.

Engångsutbetalningar får inte uppgå till mer än 100 procent av den årliga fasta lönen och kan inte betalas ut mer än en gång per år och per individ.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa riktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beredning och granskning av dessa riktlinjer

Dessa riktlinjer har beretts av styrelsens ersättningsutskott. Ersättningsutskottet ska ha en beredande funktion i förhållande till styrelsen avseende principerna för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Baserat på

ersättningsutskottets rekommendation ska styrelsen, när behov av väsentliga ändringar uppstår och minst var fjärde år, förbereda ett förslag till riktlinjer för beslut av årsstämman. Årsstämman ska fatta beslut om sådant förslag. Beslutade riktlinjer kan ändras genom beslut av andra stämmor än årsstämman. Dessa riktlinjer ska gälla till dess att nya riktlinjer har antagits av stämman.

Inom ramen för och på basis av dessa riktlinjer ska styrelsen, baserat på ersättningsutskottets beredning och rekommendationer, årligen besluta om de specifika ersättningsvillkoren för varje enskild befattningshavare och fatta andra nödvändiga beslut avseende ersättning till ledande befattningshavare.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Bolaget och de ledande befattningshavarna. Den verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare är inte delaktiga i styrelsens beredning av och beslut om ersättningsrelaterade ärenden om de påverkas av sådana ärenden.

Styrelsen har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna avseende gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare motsvarar i allt väsentligt befintliga riktlinjer, förutom att (i) den maximala rörliga kontantersättningen har höjts från 40 procent till 70 procent av den årliga fasta lönen för varje ledande befattningshavare, (ii) det har gjorts vissa förtydliganden vad gäller kriterierna för utbetalning av rörlig kontantersättning samt hur rörlig kontantersättning kan bidra till genomförandet av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbara affärsmetoder, (iii) en skrivning har lagts till avseende Bolagets möjligheter att återkräva rörlig kontantersättning, (iv) det införts en skrivning under vilka förutsättningar icke-finansiella förmåner kan utgå, och (v) ett nytt avsnitt har lagts till om under vilka extraordinära omständigheter engångsbetalningar kan utbetalas.

Avvikelser från dessa riktlinjer

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå dessa riktlinjer, helt eller delvis, om det i ett enskilt 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. Riktlinjerna har inte företräde framför tvingande lagstiftning eller tillämpliga kollektivavtal.

Stockholm i april 2023
Styrelsen för Pierce Group AB (publ)