



Ersättningsrapport 2023 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 och uppdaterade av årsstämman den 16 maj 2023 ("**Riktlinjerna**"), har tillämpats under 2023. 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 2023. Information om styrelsens ersättningsutskott och dess arbete under 2023 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 2023 samt i bolagsstyrningsrapporten.

Utveckling under 2023

Den verkställande direktören sammanfattar Bolagets övergripande utveckling i sin redogörelse på sida 5 i årsredovisningen för 2023.

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 kontantersättning/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 2023. 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.
- Inga avsteg har gjorts från Riktlinjerna.
- Inga aktieägarkommentarer avseende 2022 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 26 april 2024.

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 som högst uppgå till 70 procent av den årliga fasta lönen (se vidare avsnitten ”Bolagets ersättningsriktlinjer – tillämpningsområde, ändamål och avsteg” och ”Tillämpning av prestationskriterier” nedan).

Verkställande direktörens ersättning

Trots att Bolagets nettoomsättning har minskat med 8 % för räkenskapsåret 2023, med ett justerat rörelseresultat (EBIT) om -85 MSEK, anser Styrelsen att det är lämpligt att ersätta den nya och tidigare VD:n med bonus för att framgångsrikt ha bidragit till Bolagets framsteg genom att väsentligt förbättra Bolagets bruttomarginal samt förvaltat Bolagets rörelsekapital för att skydda likviditeten under ett mycket oförutsägbart marknadsläge.

Tabellen nedan anger den totala ersättningen för Bolagets verkställande direktör under räkenskapsåret 2023 i KSEK.¹ Den verkställande direktören har inte uppburit ersättning från några andra bolag inom Bolagets koncern.

	Fast ersättning		Rörlig ersättning	Extraordinära poster	Pensionskostnad ²	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning
	Fast kontantlön ³	Andra förmåner ⁴					
Willem Vos, tillförordnad verkställande direktör, 2023-01-01 – 2023-06-11	2,568		874 ⁵	5,271 ⁶	280 ⁷	8,993	77% fast 23% rörlig i.e. rörlig utgör 31% utav fast.
Göran Dahlin, verkställande direktör, 2023-06-12 – 2023-12-31	2,206	114	830		503	3,653	77% fast 23% rörlig i.e. rörlig utgör 29% utav fast.

¹ Tabellen redovisar ersättning som är att hänföra till 2023 (oavsett tidpunkt för faktisk utbetalning). Siffror inkluderar inte arbetsgivaravgifter eller dylikt.

² Pensionskostnader avser även lönevaxling (exkl. särskild löneskatt). Då det gäller fast kontantlön och utgår baserad på premienivå räknas detta som andel i fast ersättning.

³ Inklusive semesterersättning och sjukersättning, men exkl. arbetsgivaravgifter eller dylikt.

⁴ Avser företagsbil och sjukförsäkring (om inte annars specificerat).

⁵ Detta är den rörliga ersättning betalt till Willem Vos som återspeglar andelen av bonus hänförlig till den fasta kontantlönen under perioden 2023-01-01 till 2023-06-30; delar hänförlig till lönen som utgår under uppsägningen upptas som en del i avgångsvederlag. Se även fotnot 8).

⁶ Inkluderar avgångsvederlag enligt anställningsavtalet samt lön under uppsägning. Delar av detta belopp betalas ut under 2024.

⁷ Detta betalas ut som pensionsersättning direkt till Willem Vos, baserat på Bolagets policy om pensioner.



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. För att stärka företagets betala-för-prestation filosofi, utformades STIP23 för att belöna och berömma chefer om bolaget uppnår de viktigaste årliga finansiella målen enligt budgeten.

I tabellen nedan beskrivs hur prestationskriterierna för utbetalning av rörlig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret, där incentivprogrammet tillåter betalning av upp till max 40% av fast ersättning (se vidare i avsnittet "Bolagets ersättningsriktlinjer – tillämpningsområde, ändamål och avsteg").

	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Tröskelkrav uppnått eller ej b) Uppmätt prestation c) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Willem Vos, tillförordnad verkställande direktör, 2023-01-01–2023-06-11 ⁸	Justerat rörelseresultat (EBIT) eller likviditet (qualifier EBIT ≥ -49 MSEK och likviditet >50 MSEK) ⁹	Tröskelkrav	a) Uppnått b) Justerat rörelseresultat (EBIT) = -46 MSEK Likvida medel = 222 MSEK c) N/A
	2023 bruttomarginal (högst 25% av fast kontant-ersättning) (om <40.2% = 0%, om 40.2% = 5% och linjär mellan 40.2% upp till 42.2% = 25%) ¹⁰	62.5%	a) Uppnått b) Bruttomarginal = 42.0% c) 23% (av högt 25%)
	Rörelsekapital/tolv senaste månaders nettoomsättning, bonus (högst 15% av fast kontanterersättning) (om >13% = 0%, om 13% = 5% och linjär mellan 13% ner till 11% = 15%) ¹¹	37.5%	a) Uppnått b) Rörelsekapital/tolv senaste månaders nettoomsättning = 11.1% c) 14% (av högst 15%)

⁸ I enlighet med Willem Vos uppsägningsavtal kom bolaget överens med honom om att han skulle vara berättigad till bonus (förutsatt uppfyllda prestationskriterier) beräknad baserat på hans faktiska grundlön (även under uppsägning) för hela 2023.

⁹ I enlighet med villkoren i det kortsiktiga incitamentsprogrammet (STIP) och riktlinjerna för ersättning, fick styrelsen befogenhet att göra justeringar i beräkningen för att utesluta eller justera för extraordinära händelser. Styrelsen uppfattar beslutet att förändra antaganden om avsättning för överlager som en extraordinär händelse. Detta orsakade en nettoförändring i avsättning för överlager på 39MSEK, vilket har lett till ett justerat rörelseresultat (EBIT) på -46 MSEK.

¹⁰ Ibid – (Redovisad bruttomarginal) 607 MSEK samt (nettoförändring i avsättning för överlager) +39 MSEK = 646 MSEK.

¹¹ Ibid – (Redovisat rörelsekapital) 107 MSEK samt (nettoförändring i avsättning för överlager) +39 MSEK samt (avsättning för organisationsförändring samt avsättning för bonus i rörelsekapital) +24 MSEK = 171 MSEK.



	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Tröskelkrav uppnått eller ej b) Uppmätt prestation c) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Göran Dahlin, verkställande direktör, 2023-06-12 – 2023-12-31 ¹²	Justerat rörelseresultat (EBIT) eller likviditet (qualifier EBIT ≥ -49 MSEK och likviditet >50 MSEK) ¹³	Tröskelkrav	a) Uppnått b) Justerat rörelseresultat (EBIT) = -46 MSEK Likvida medel = 222 MSEK c) N/A
	2023 bruttomarginal (högst 25% av fast kontant-ersättning) (om <40.2% = 0%, om 40.2% = 5% och linjär mellan 40.2% upp till 42.2% = 25%) ¹⁴	62.5%	a) Uppnått b) Bruttomarginal = 42.0% c) 23% (av högst 25%)
	Rörelsekapital/tolv senaste månaders nettoomsättning, bonus (högst 15% av fast kontant-ersättning) (om >13% = 0%, om 13% = 5% och linjär mellan 13% ner till 11% = 15%) ¹⁵	37.5%	a) Uppnått b) Rörelsekapital/tolv senaste månaders nettoomsättning = 11.1% c) 14% (av högst 15%)

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret avseende aktierelaterade incitament (se "Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram" nedan) är inte relevant att rapportera eftersom de relevanta prestationskriterierna mäts över en flerårsperiod som avslutas 2026.

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 AB¹⁶, uppgick till 696 KSEK under 2023. Kontant-ersättning, sjukförsäkring och pensionsförmåner har tagits i beaktande vid denna beräkning.

Bolagets fullständiga resultat avseende 2023 presenteras i årsredovisningen 2023, vilken kommer att fastställas av årsstämman den 17 maj 2024.

	2021 vs 2022	2022 vs 2023	2023
Verkställande direktör total ersättning KSEK ¹⁷	3,090/5,228 (+69%) ¹⁸	5,228/12,646 (+142%) ¹⁹	12,646
Justerat rörelseresultat (EBIT) ²⁰ MSEK	58/-53	-53/-85	-85

¹² Enligt anställningsavtalet räknas Göran Dahlins bonus pro rata till anställningsperioden.

¹³ Ibid fotnot 9.

¹⁴ Ibid fotnot 10.

¹⁵ Ibid fotnot 11.

¹⁶ Det genomsnittliga antalet heltidsekvivalenter i Bolaget och Pierce AB uppgick till 81 under 2023. 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 318 under 2023.

¹⁷ Total ersättning anges för Willem Vos, f.d. tillförordnad VD, samt Göran Dahlin, VD. Se fördelning i avsnittet "Verkställande direktörens ersättning". Detta inkluderar avgångsvederlag för Willem Vos, som ersätts av bolaget fram till att anställningen formellt avslutas den 31 mars 2024.

¹⁸ Inkluderar avgångsvederlag för Henrik Zadig. Ökning exklusive avgångsvederlag är 20%.

¹⁹ Inkluderar avgångsvederlag för Willem Vos. Ökning exklusive avgångsvederlag är 41%.

²⁰ Se fotnot 9.



	2021 vs 2022	2022 vs 2023	2023
Genomsnittlig totalersättning KSEK för anställda i Pierce AB, exklusive medlemmar i koncernledningen	675/690 (+2.2%)	690/696 (+1%)	696

Bolaget noterades på NASDAQ Stockholm den 26 mars 2021. Jämförelsetal för tidigare räkenskapsår redovisas därför inte.

Incitamentsprogram

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

LTIP 2023/2026

Årsstämman den 16 maj 2023 beslutade i enlighet med styrelsens förslag om införande av ett långsiktigt incitamentsprogram i form av ett prestationsbaserat aktieprogram för bolagets verkställande direktör, ledande befattningshavare och nyckelpersoner (LTIP 2023/2026). Programmet kommer att redovisas i enlighet med IFRS 2, vilket innebär att rätten att tilldelas aktier ska kostnadsföras som en personalkostnad över intjänandeperioden. Förutsatt att de fastställda prestationsmålen uppnås kan högst 950 000 aktier emitteras till deltagarna till ett teckningspris om 0,00 SEK. Intjänandeperioden löper från den 16 maj 2024 till den 16 maj 2026. Deltagarna måste fortsätta i anställning fram till den 16 maj 2026 för att få tilldelning av aktierna, med undantag där man kan behålla delar av rättigheter om deltagares anställning upphör på grund av dödsfall, förtidspensionering eller liknande händelser eller på grund av uppsägning från Bolaget som inte är relaterat till försummelse eller misskötsel. Verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare åtar sig att inte avyttra en särskild procentandel av de tilldelade Prestationsaktierna under en period om 12 månader efter leverans av Prestationsaktierna. Fullständiga villkoren för LTIP 2023/2026 finns tillgängliga på Bolagets hemsida <https://www.piercgroup.com/en/arsstamma-2023/>

Högst 950,000 stamaktier kan tillkomma i Bolaget (genom konvertering av C-aktier och tilldelning), motsvarande en utspädning om cirka 1,2 procent. Utspädningsberäkningen har baserats på det maximala antalet aktier och röster som kan tilldelas under LTIP 2023/2026, dividerat med det totala antalet aktier och röster i Bolaget (baserat på det totala antalet utestående stamaktier och röster per dagen för denna Rapport, under antagande att teckningsoptionerna under LTIP 2021/2024 utnyttjas fullt ut).

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 förra detta verkställande direktören Henrik Zadig, 132 854 till övriga nuvarande och tidigare ledande befattningshavare och 115 384 till övriga nuvarande och tidigare nyckelanställda. Tidigare tillförordnad VD Willem Vos innehar 85 470 teckningsoptioner. Eftersom dessa teckningsoptioner förvärvades till marknadsvärde innan Bolaget bör noterades (innan han blev VD) redogörs de inte för i denna Rapport. Efter omräkning på grund av nyemissionen juni 2022, medför varje teckningsoption 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 736²¹ stamaktier att emitteras i Bolaget, motsvarande en utspädning om cirka 0,5 procent. Utspädningsberäkningen har baserats på det maximala antalet stamaktier och röster som kan komma att emitteras vid utnyttjande av teckningsoptionerna, dividerat med det totala antalet stamaktier och röster i Bolaget efter sådana emissioner (baserat på det totala antalet utestående stamaktier och röster (excl C-aktierna) per dagen för denna Rapport).

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

Aktieprogram (VD)

	Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret ²²					
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
	Program- mets namn	Prestations- period	Datum för tillde- lning	Datum för intjän- ande	Utgång av Inläsnings- period	Aktierätter vid årets början	Tilldelade	Intjänade	Föremål för Prestations- villkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsnings- period
Göran Dahlin (vd)	2023/2026	2023/2026	19 July 2023	16 May 2026	16 May 2027	0	175,000 ²³	0	175,000	0	0
Total						0	175,000	0	175,000	0	0

Stockholm i mars 2024
Styrelsen i Pierce Group AB (publ)

²¹ Omräkningsfaktor 1.03* 376 443 aktier pga. nyemission i juni 2022.

²² Under 2023 erhöj VD:n rätten att delta i LTI 2023, med möjlighet att ta del av upp till 175,000 Prestationsaktier, enligt villkoren, se www.piercigroup.com/en/arsstamma-2023/

²³ På grund av pågående intjänandekrav och mekaniken i LTI 2023 programmet existerade inga Prestationsaktier under 2023. Hypotetiskt värde kan rapporteras som 1 138 kSEK, beräknat som börskursen per stamaktie vid tidpunkten för tilldelning (6,5 SEK) multiplicerat med det maximala antalet Prestationsaktier som kan erhållas (175 000).