



Ersättningsrapport 2025 för Pierce Group AB (publ)

Inledning

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 och den 17 maj 2024 ("**Riktlinjerna**"), har tillämpats under 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till den verkställande direktören (VD) 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 §§ i årsredovisningslagen

Ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare redovisas i not 8 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna Rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 i årsredovisningen för 2025 samt i bolagsstyrningsrapporten.

Utvecklingen under 2025

VD sammanfattar bolagets övergripande utveckling i sitt uttalande på sidan 5 i årsredovisningen för 2025.

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 samt 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 2025. Såvitt avser informationskraven på Rapporten i 8 kap. 53 a § 2 st punkt 5-8 aktiebolagslagen 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 kommentarer från aktieägare avseende 2024 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.piercegrup.com senast den 10 april 2026.

Rörlig kontantersättning

Den rörliga kortsiktiga ersättningen till VD 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

Tabellen nedan anger den totala ersättningen för Bolagets verkställande direktör under räkenskapsåret 2025 i KSEK¹. Den verkställande direktören har inte uppburit ersättning från några andra bolag inom Bolagets koncern.

	Fast ersättning		Rörlig ersättning	Pensionskostnad ²	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning	Uppsägningsvillkor
	Fast kontantlön ³	Andra förmåner ⁴					
Göran Dahlin, VD, 2025-01-01 – 2025-12-31	4 568	119	2 163	571	7 421	71% fast 29% rörlig i.e. rörlig utgör 41% utav fast	6 månaders uppsägningstid från VD:s sida och 12 månader från Pierce, avgångsvederlag om maximalt 12 månader, en konkurrensklausul om 12 månader gäller efter anställningens upphörande.

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 filosofi om lön kopplad till prestation, utformades STIP25 (Kortsiktigt incitamentsprogram 2025) för att belöna och erkänna chefer om bolaget överträffar de viktigaste årliga finansiella målen enligt budgeten.

¹ I tabellen redovisas ersättning hänförlig till 2025 (oavsett tidpunkt för faktisk utbetalning). Beloppen inkluderar inte arbetsgivaravgifter/sociala avgifter som betalas av arbetsgivaren. Utöver den beskattningsbara ersättningen tilldelades VD 175 000 aktier inom ramen för LTIP 2023/2025 och 175 000 aktier inom ramen för LTIP 2024/2026. Ingen av dessa aktier har intjänats per rapportdagen och intjänande är föremål för uppfyllande av tillämpliga marknads- och icke-marknadsbaserade mål. VD erhöll även rätt att teckna 800 000 teckningsoptioner inom ramen för Teckningsoptionsprogram 2025/2029, vilka har betalats fullt ut och inte har subventionerats av Bolaget, och som planeras att intjänas under 2029.

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

³ Inklusiv semesterersättning och sjukersättning, men exklusive arbetsgivaravgifter.

⁴ Avser leasing av tjänstebil.



Tabellen nedan visar tillämpningen av prestationskriterier för utbetalning av rörlig ersättning under räkenskapsåret, där utbetalningen har uppgått till högst 70 procent av den fasta årslönen (se vidare avsnittet ”Bolagets riktlinjer för ersättning: omfattning, syfte och avvikelser”). Det finns ett tröskelkrav att justerat EBIT ska vara större än eller lika med 0 MSEK för att kvalificera för den rörliga ersättningen.

Göran Dahlin, VD, 2025-01-01 – 2025-12-31⁵	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Krav uppnått eller inte b) Uppmätt prestation c) Faktiskt utfall av tilldelning/ersättning (% av lön)
	Nettoomsättningstillväxt för helåret 2025 överstiger 5 % (upp till 15 %).	24,5% (av 70%)	a) Uppnått b) Nettoomsättningstillväxt (%) för räkenskapsåret: 11,5 % c) % (av max %) 18,9%
	Bonus baserad på tillväxt i justerad EBIT (om <25 % (upp till 110 %)).	38,5% (av 70%)	a) Uppnått b) Justerad EBIT = 44,5 MSEK c) % (av max %) 27,9%
	Bonus baserad på Rörelsekapital / LTM nettoomsättning	7% (av 70%)	a) Uppnått b) 11,5% c) 7% (av 70%)

Det totala faktiska utfallet av den rörliga ersättningen till VD uppgick till 53,8 procent (av maximalt 70 procent).

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och Bolagets resultat

Den genomsnittliga ersättningen för en anställd (exklusive ledande befattningshavare), baserat på antalet heltidsanställda i Bolaget och dess svenska dotterbolag Pierce AB⁶, uppgick till 778 KSEK under 2025. Fast lön och rörlig ersättning ingår i denna beräkning.

Bolagets fullständiga resultat för 2025 kommer att presenteras i årsredovisningen för 2025 som kommer att läggas fram på årsstämman den 12 maj 2026.

	2024 vs 2025	2025
VD:s totala ersättning i KSEK	6 102 vs 7 422 (+22%)	7 422
Justerat rörelseresultat (EBIT) i MSEK	25 vs 45	45
Genomsnittlig totalersättning i KSEK för anställda i Pierce AB, exklusive ledande befattningshavare	774 vs 778 (+0%)	778

⁵ Enligt anställningsavtalet räknas Göran Dahlins bonus pro rata till anställningsperioden.

⁶ Det genomsnittliga antalet heltidsanställda i Bolaget och Pierce AB uppgick till 63 under 2025. Därtill uppgick det genomsnittliga antalet heltidsanställda i de övriga koncernbolagen PDC Logistics Sp. z o.o. och Pierce ECOM SSC, S.L. UNIPERSONAL till sammanlagt 239 under 2025.



Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

LTIP 2023/2026

LTIP 2023/2026 är ett långsiktigt incitamentsprogram för VD, koncernledning och nyckelmedarbetare som ger möjlighet till prestationsrelaterad tilldelning av aktier. Det godkändes av bolagsstämman den 16 maj 2023. Programmet redovisas i enlighet med IFRS 2, vilket innebär att rätten att tilldelas aktier ska kostnadsföras som en personalkostnad över intjänandeperioden. Under förutsättning att vissa mål uppnås kan högst 950 000 prestationsaktier tilldelas inom ramen för LTIP 2023, vilket motsvarar en utspädning⁷ om cirka 1,2 procent av Bolagets stamaktier. Intjänandeperioden löper ut den 16 maj 2026 och deltagarna kommer att tilldelas stamaktier i enlighet med villkoren för LTIP 2023/2026, vilka finns tillgängliga på Bolagets webbplats: <https://www.piercergroup.com/en/arsstamma-2023/>.

LTIP 2024/2027

LTIP 2024/2027 är ett långsiktigt incitamentsprogram för VD, koncernledning och nyckelmedarbetare som ger möjlighet till prestationsrelaterad tilldelning av aktier. Det godkändes av bolagsstämman den 17 maj 2024. Programmet redovisas i enlighet med IFRS 2, vilket innebär att rätten att tilldelas aktier ska kostnadsföras som en personalkostnad över intjänandeperioden. Under förutsättning att vissa mål uppnås kan högst 1 025 000 prestationsaktier tilldelas inom ramen för LTIP 2024, vilket motsvarar en utspädning⁸ om cirka 1,3 procent av Bolagets stamaktier. Intjänandeperioden löper ut den 17 maj 2027 och deltagarna kommer att tilldelas prestationsaktier i enlighet med villkoren för LTIP 2024/2027, vilka finns tillgängliga på Bolagets webbplats: <https://www.piercergroup.com/en/arsstamma-2024/>.

LTIP 2025/2028

LTIP 2025/2028 är ett långsiktigt incitamentsprogram för koncernledning (dock exklusive VD) och nyckelmedarbetare som ger möjlighet till prestationsrelaterad tilldelning av aktier. Det godkändes av bolagsstämman den 20 maj 2025. Programmet redovisas i enlighet med IFRS 2, vilket innebär att rätten att tilldelas aktier ska kostnadsföras som en personalkostnad över intjänandeperioden. Under förutsättning att vissa mål uppnås kan högst 850 000 prestationsaktier tilldelas inom ramen för LTIP 2025, vilket motsvarar en utspädning⁹ om cirka 1,1 procent av Bolagets stamaktier. Intjänandeperioden löper ut den 20 maj 2028 och deltagarna kommer att tilldelas prestationsaktier i enlighet med villkoren för LTIP 2025/2028, vilka finns tillgängliga på Bolagets webbplats: <https://www.piercergroup.com/en/arsstamma-2025/>.

Teckningsoptionsprogram 2025/2029

Teckningsoptionsprogrammet 2025/2029 godkändes av årsstämman den 20 maj 2025 som ett incitamentsprogram riktat till Bolagets VD. Teckningsoptionerna emitteras till ett teckningspris som motsvarar marknadsvärdet, fastställt av ett oberoende värderingsinstitut i enlighet med Black-Scholes värderingsmodell. Varje teckningsoption ger innehavaren rätt att teckna en ny stamaktie i Bolaget till ett teckningspris om 13,49 SEK, motsvarande 165 procent av den

⁷ Utspädning beräknad som $1 - (\text{befintliga aktier} / (\text{befintliga aktier} + \text{maximalt antal LTIP-aktier för det aktuella programmet}))$.

⁸ Se fotnot 7.

⁹ Se fotnot 7.



volymvägda genomsnittskursen under de tio handelsdagarna omedelbart efter årsstämman. Teckning av aktier kan ske under perioden från och med den 1 januari 2029 till och med den 30 juni 2029. Högst 800 000 teckningsoptioner kan emitteras inom ramen för Teckningsoptionsprogram 2025/2029, vilket motsvarar en utspädning¹⁰ om cirka 1,00 procent av Bolagets stamaktier. Villkoren för Teckningsoptionsprogram 2025/2029 finns tillgängliga på Bolagets webbplats: <https://www.piercigroup.com/en/arsstamma-2025/>.

Om samtliga utestående incitamentsprogram utnyttjas fullt ut kommer totalt 3 625 000 nya stamaktier att emitteras, vilket motsvarar en utspädning om cirka 4,4 procent av Bolagets stamaktier. Beräkningen av utspädningen baseras på det maximala antalet aktier och röster som kan 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 i Bolaget per dagen för denna rapport). VD:s maximala tilldelning av prestationsaktier i LTIP 2023 och LTIP 2024 uppgår till 350 000 aktier, och i Teckningsoptionsprogram 2025 uppgår den maximala tilldelningen till 800 000 aktier.

Bolaget har förbehållit sig rätten att återköpa teckningsoptioner under vissa förutsättningar, inklusive om deltagarens anställning upphör.

Stockholm i mars 2026
Styrelsen i Pierce Group AB (publ)

¹⁰ Se fotnot 7.