

Punkt 14: Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att fastställa riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt i huvudsak följande.

Dessa riktlinjer omfattar den verkställande direktören tillika koncernchefen i Pricer samt personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i Pricer AB:s ("Pricer" eller "Bolaget") koncernledning. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman särskilt, som till exempel arvode till styrelseledamöter eller aktiebaserade incitamentsprogram.

1. Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Pricer är en ledande global aktör inom digital butikskommunikation med lösningar som både ökar butikers produktivitet och förhöjer slutkundens köupplevelse. Pricers plattform är snabb, robust, skalbar och utvecklas ständigt med ny funktionalitet. Pricers målsättning är att med utgångspunkt i den digitala kommunikationsplattformen bestående av såväl hårdvara som avancerad mjukvarufunktionalitet skapa en plattform i butiken som möjliggör snabbare och bättre beslutsfattande utifrån de KPI'er som är viktigast för verksamheten. För att stärka sin position på marknaden arbetar Bolaget efter en strategi som består av följande fokusområden – produkt- och systemutveckling, inköp & logistik, tjänsteerbjudande och hållbarhet. En framgångsrik implementering av Pricers affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Målsättningen med Pricers ersättningspolicy för ledande befattningshavare är därför att erbjuda konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. För ytterligare information om Bolagets affärsstrategi, se Bolagets hemsida www.pricer.com.

I Bolaget har inrättats årliga incitamentsprogram. Dessa har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer, utöver de ramar som sätts nedan i förhållande till långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram.

2. Formerna för ersättning m.m.

Ersättningen skall bestå av fast lön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner samt övriga ersättningar. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar. Den totala kompensationen skall vara marknadsmässig och stödja aktieägarnas intresse genom att möjliggöra för Bolaget att attrahera och behålla ledande befattningshavare.

Rörlig kontantersättning

Den rörliga lönen är baserad på utfallet i förhållande till uppsatta ekonomiska mål. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. VD och övriga ledande befattningshavare kan erhålla ett maximalt belopp motsvarande 50 % av en årslön. Den rörliga kontantersättningen kan, i enskilda fall och efter beslut av styrelsen, vara pensionsgrundande. Den rörliga kontantersättningen ska baseras på förutbestämda, väldefinierade och mätbara finansiella mål för koncernen såsom försäljningens och rörelseresultatets utveckling. Därutöver kan individuella mätbara finansiella mål förekomma. Viktning görs relativt mellan målen baserat på vilket fokus man vill ge ledningen. Målen ska vara utformade så att de främjar Pricers affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en koppling till affärsstrategin eller främja den ledande befattningshavarens långsiktiga utveckling inom Pricer.

Långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram

Styrelsen anser det vara viktigt att erbjuda långsiktiga incitamentsprogram för att attrahera och behålla nyckelpersoner samt för att ge möjlighet till dessa att dela Bolagets framgångar på samma sätt som aktieägarna. På så sätt bidrar långsiktiga incitamentsprogram till Bolagets långsiktiga värdeskapande och resultat. De långsiktiga incitamentsprogram som kan erbjudas är aktie- eller aktiekursrelaterade program och/eller långsiktiga kontantbaserade program – alla minst treåriga. För alla kontantbaserade program ska det finnas ett tak om maximalt 80 % av den fasta årliga lönen för VD tillika koncernchefen och 70 % av den fasta årliga lönen för resterande medlemmar av koncernledningen.

Pensionsförmåner

Ledande befattningshavares pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkringsförmåner, är avgiftsbestämda. Till VD och till övriga ledande befattningshavare avsätts ett belopp som motsvarar högst 25 % av den fasta årliga lönen. Styrelsen kan besluta att pension även ska utgå på rörlig kontanterställning, varvid ett belopp som motsvarar högst 25 % av sådan rörlig ersättning kan avsättas.

Övriga förmåner

Andra förmåner får innefatta bl.a. sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får uppgå till högst 10 % av den fasta årliga lönen.

Extraordinär ersättning

Ytterligare kontanterställning kan utgå som engångsarrangemang vid extraordinära omständigheter i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande ett års fast lön. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen.

Utländska anställningsförhållanden

För ledande befattningshavare utanför Sverige, vars anställningsförhållanden lyder under andra regler än svenska, kan andra villkor gälla till följd av lagstiftning eller marknadspraxis och anpassning får därmed ske. I de fallen ska dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt tillgodoses.

3. Fastställande av utfall för rörlig kontanterställning m.m.

Styrelsen, i egenskap av Bolagets ersättningsutskott, ska bereda, följa och utvärdera frågor rörande rörlig kontanterställning. Det bakomliggande syftet med rörlig kontanterställning är att uppmuntra och belöna åtgärder som skapar värde och stödjer Bolagets mål och affärsstrategi. När mätperioden för uppfyllelse av målen för utbetalning av rörlig kontanterställning har avslutats ska det fastställas i vilken utsträckning som dessa har uppfyllts. Bedömningar huruvida finansiella mål har uppfyllts ska baseras på fastställt finansiellt underlag för aktuell period. Ersättningar till VD och övriga ledande befattningshavare beslutas av styrelsen i egenskap av Bolagets ersättningsutskott.

Rörlig kontanterställning kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten utbetalning. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

4. Anställningstid och upphörande av anställning

Ledande befattningshavare ska vara anställda tills vidare. VDs och övriga ledande befattningshavares uppsägningstid är sex månader vid uppsägning från arbetstagarens sida och från Bolagets sida. Avgångsvederlag och fast lön under uppsägningstid utgår till VD och övriga ledande befattningshavare med högst tolv månaders fast lön. Egen uppsägning från befattningshavarens sida utlöser inget avgångsvederlag.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag för motsvarande tidsperiod. Ersättningen får betalas under den tid som det konkurrensbegränsande åtagandet är tillämpligt, dock som längst under en period om 24 månader efter anställningens upphörande.

5. Lön och anställningsvillkor för anställda

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

6. Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen bereder frågor om ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen och styrelsen i sin helhet utgör ersättningsutskott. Styrelsens ledamöter är samtliga oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. I arbetet ingår även att bereda förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska därtill följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av dessa riktlinjer samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Riktlinjerna ska gälla till dess nya riktlinjer har antagits av stämman. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. För det fall att styrelsen beslutar att inrätta ett ersättningsutskott ska vad som sägs i dessa riktlinjer om styrelsen i egenskap av Bolagets ersättningsutskott gälla för ersättningsutskottet.

7. Konsultuppdrag för styrelseledamöter

Om en styrelseledamot utför arbete för Bolagets räkning, utöver styrelsearbetet, ska konsultarvode och annan ersättning för sådant arbete kunna utgå efter särskilt beslut av styrelsen. Ingen ersättning ska utgå för styrelsearbete utöver det styrelsearvode som beslutats av bolagsstämman.

8. Frångaende av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga dessa riktlinjer helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft.

9. Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

Jämfört med tidigare antagna riktlinjer har följande ändringar gjorts till dessa föreslagna riktlinjer:

- tillägg om möjligheten för styrelsen att införa långsiktiga kontantbaserade incitamentsprogram till nyckelpersoner inom Pricer-koncernen, och
- tillägg om konsultarvode till styrelseledamöter som utför arbete för Bolagets räkning utöver styrelsearbetet.

Utöver det som ovan nämns har inga betydande förändringar gjorts till dessa föreslagna riktlinjer jämfört med tidigare antagna riktlinjer. Styrelsen har mottagit synpunkter från vissa större aktieägare avseende utformningen av tilläggen som föreslagits till riktlinjerna och beaktat dessa.

Stockholm i april 2025

Pricer AB (publ)

Styrelsen