

STYRELSENS FÖR BJÖRN BORG AB FÖRSLAG TILL RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE (PUNKT 19 PÅ DAGORDNINGEN)

Styrelsen föreslår följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare.

Med undantag för vissa förändrade skrivningar med anledning av det teckningsoptionsbaserade incitamentsprogram som föreslås för årsstämman 2026, samt en justering av taket för premiebaserad pension för VD, så är styrelsens förslag i princip oförändrat jämfört med de riktlinjer som beslutades vid årsstämman 2024. Det har inte inkommit några synpunkter från aktieägare avseende de tidigare riktlinjerna.

Med ledande befattningshavare avses VD och de övriga personerna i koncernledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026. Dessa riktlinjer omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Bolagets affärsstrategi är i korthet att skapa ett sportmodevarumärke och samtidigt expandera underklädesverksamheten och därmed nå bolagets finansiella mål. För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se <https://corporate.bjornborg.com/en/vision-business-concept-and-strategy/>.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive vad avser hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla en ledning med hög kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. Ersättningsformerna ska därför vara konkurrenskraftiga och motivera koncernledningen att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell utveckling för bolaget.

Beträffande det långsiktiga incitamentsprogram för bolagets ledning (LTIP 2026/2029) som är uppe för beslut vid årsstämman 2026, och som därmed inte skulle omfattas av dessa riktlinjer, finns mer information på <https://corporate.bjornborg.com/agm-2026/>. LTIP 2026/2029 är ett teckningsoptionsbaserat program varigenom ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner kommer att erbjudas att förvärva teckningsoptioner utgivna av Björn Borg.

För anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättning till VD och de övriga personerna i koncernledningen kan bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension samt övriga förmåner. Den sammanlagda ersättningen ska vara marknadsmässig och konkurrenskraftig samt stå i relation till ansvar och befogenheter. Bolagsstämman kan därutöver, och oberoende av dessa riktlinjer, besluta om aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar (som ovan nämnda LTIP 2026/2029).

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning ska mätas under en period om ett eller flera år (normalt ett år). Den rörliga ersättningen får uppgå till högst 50 procent av den fasta lönen under mätperioden. Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang är tidsbegränsade och endast görs på individnivå antingen i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare, eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser utöver personens ordinarie arbetsuppgifter. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 20 procent av den fasta årliga lönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Pensionsförmåner för VD, innefattande sjukförsäkring, ska vara premiebestämd. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga lönen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig ersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga lönen.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 procent av den fasta årliga lönen.

Kriterier för utbetalning av rörlig ersättning.

Den rörliga ersättningen ska baseras på utfallet i förhållande till definierade och mätbara mål, utformade med syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande, inklusive hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Kriterierna för utbetalning av rörlig ersättning inom Björn Borg-koncernen avser främst uppfyllelse av definierade mål relaterade till bolagets omsättning och rörelseresultat, vilka ska ligga till grund för 60-70 procent av den sammanlagda rörlig ersättningen. De resterande kriterierna avser uppfyllelse av individuella mål för varje befattningshavare, såsom exempelvis funktionsspecifika projektmål, marginalmål och tillväxtmål som bestämts genom att Björn Bors affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande och/eller hållbarhetsarbete tillämpats på respektive befattningshavarens ansvarsområde.

När den aktuella mätperioden för uppfyllelse av kriterier för rörlig ersättning har avslutats ska ersättningsutskottet, i fråga om ersättning till VD, och VD tillsammans med ersättningsutskottet, i fråga om ersättning till övriga ledande befattningshavare, utvärdera i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. Styrelsen ska, på förslag från VD och ersättningsutskottet, besluta om utbetalning av rörlig ersättning.

Styrelsen ska se till att det vid utformningen av rörlig ersättning till ledande befattningshavare övervägs att införa förbehåll som (i) villkorar utbetalning av viss del av sådan rörlig ersättning av att de prestationer på vilka intjänandet grundats visar sig vara hållbara över tid, och (ii) ger bolaget möjlighet att återkräva sådana ersättningar som utbetalats på grundval av uppgifter som senare visat sig vara uppenbart felaktiga. Styrelsen ska vidare löpande bedöma om det finns skäl att återropa sådana villkor eller att utnyttja möjligheter, enligt lag eller enligt ingångna avtal, att återkräva utbetald ersättning.

Uppsägning av anställning

Vid uppsägning av anställningsavtal från bolagets sida ska uppsägningstiden inte vara längre än sex månader. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska uppsägningstiden inte vara längre än sex månader. Avgångsvederlag ska inte förekomma. Ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning kan utgå. Sådan ersättning ska enbart kompensera för eventuellt inkomstbortfall till följd av åtagandet om konkurrensbegränsning, och ska vara baserad på den fasta ersättningsnivå som befattningshavaren hade vid tidpunkten för anställningens upphörande. Ersättningen ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag.

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, 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.

Beslutsprocess för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott som bland annat har till uppgifter att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman.

Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Det är vidare ersättningsutskottet som har till uppgift att bereda styrelsens beslut om eventuella avsteg från riktlinjerna. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får frågå dessa riktlinjer endast 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.
