

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Duni AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 16 (Löner och andra ersättningar) på sidorna 111-113 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidan 77 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 16 på sidan 112 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-9 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och stå i relation till den ledande befattningshavarens ansvar och befogenheter. Den totala ersättningen består av fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanta lönen ska vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och baseras på utfallet av förutbestämda och mätbara resultatmål, utformade i syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Den årliga rörliga kontanta lönen (årlig bonus) ska vara maximerad till 75 procent av den fasta kontantlönen. Den rörliga kontanta lönen kan exempelvis baseras på årliga lönsamhets- och kapitalbindningsmål som uppställs av styrelsen, och bland annat vara kopplade till koncernens justerade rörelseresultat och justerade sysselsatta kapital.

De fullständiga riktlinjerna finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 78-79 i årsredovisningen för 2022. Duni AB har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.dunigroup.se/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Duni AB har inga långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Total ersättning till verkställande direktören (vd) samt vice verkställande direktören (vvd) 2022

2022, TSEK	Grundlön ¹	Rörlig ersättning ²	Andra förmåner ³	Pensionskostnad ⁴	Avgångsvederlag	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning ⁴
Robert Dackeskog vd	4 189	2 914	5	1 701	-	8 810	67/33
Magnus Carlsson vvd	2 147	1 035	112	682	-	3 976	74/26

- 1) Fast ersättning inklusive semesterersättning om 273 TSEK till Robert Dackeskog samt 203 TSEK till Magnus Carlsson.
- 2) Rörlig ersättning avser räkenskapsåret 2022 men utbetalas under 2023.
- 3) Övriga förmåner innefattar tjänstebil, drivmedel och sjukvårdsförsäkring.
- 4) Pensionskostnader (kolumn 4) som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Prestationskriterierna för den rörliga ersättningen ska förverkliga bolagets strategi och uppmontra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. De strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för verksamhetsåret ska också beaktas.

Prestationskriterierna för rörlig ersättning avseende verksamhetsåret 2022 utgörs av ett finansiellt resultatmått både för den verkställande direktören och den vice verkställande direktören. Resultatmättet heter Residual Income och består av operativt resultat minus 8 % ränta (WACC) på förvalt kapital. Operativt resultat innebär EBIT före omstrukturingskostnader och amortering av immateriella tillgångar identifierade vid förvärv. Förvalt kapital (managed capital) avser anläggningstillgångar samt rörelsekapital. Genom att få med både årets operativa resultat och effektiviteten av nettotillgångarna främjas en sund balans mellan lång- och kortsiktighet i beslut.

För att uppnå ett bonusutfall är utgångspunkten att föregående års Residual Income överträffas. Vid inledningen av varje år omvärderas spannet för bonusutfall utifrån de förutsättningar som råder i omvärlden för det kommande räkenskapsåret. Startpunkten är oftast något lägre än utfallet för att beakta negativa faktorer som kan vara svårt att motverka inom ett år. Maximalt utfall ska motsvaras av signifikant förbättring och för 2022 beslutades den vara en underliggande resultatförbättring på minst 175 MSEK mot föregående år, vilket motsvarar index 165.

Verkställande direktören kan erhålla maximalt 75 % av grundlönen och vice verkställande direktören kan erhålla maximalt 50 % av grundlönen i rörlig ersättning.

Utfallet för räkenskapsåret 2022 uppgår till 92 % av maximalt utfall för hela ledningsgruppen inklusive verkställande direktör. Då 2021 var ett år starkt påverkat av pandemin bestod 100 % av prestationskriterierna inför 2022 av koncernens finansiella resultatmått.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Flerårsjämförelse	2018	2019	2020	2021	2022
Total ersättning till verkställande direktören, TSEK ¹⁾²⁾	5 598	8 809	12 755	5 701	8 810
Total ersättning till vice verkställande direktören, TSEK ¹⁾	2 522	3 642	1 634	2 836	3 976
Genomsnittlig ersättning anställda i koncernen, TSEK ³⁾	391	408	368	359	428
Genomsnittlig ersättning förändring mot fg år, %	7,6%	4,3%	-9,8%	-2,3%	19,1%
Koncernens redovisade resultat, EBIT, MSEK	351	408	70	173	326

1) 2019 samt 2022 innehåller rörlig ersättning.

2) 2020 innehåller avgångsvederlag om 7,9 MSEK.

3) Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen exklusive antal medlemmar ur koncernledningen.

Malmö i mars 2023

DUNI AB (publ)

Styrelsen