

Ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Duni AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* som utgivits av Kollegiet för svensk bolagsstyrning och som förvaltas av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 16 (Löner och andra ersättningar) på sidorna 110-111 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidan 73 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 16 på sidan 110 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-9 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

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 kontantersättning, 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.

De fullständiga riktlinjerna finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 74-75 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023. Duni AB har under 2023 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.com/sv/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Duni AB har inga långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Total ersättning till verkställande direktören (vd) samt vice verkställande direktören (vvd) 2023

2023, TSEK	Grundlön ¹	Rörlig ersättning ²	Andra förmåner ³	Pensionskostnad ⁴	Avgångsvederlag	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning ⁴
Robert Dackeskog vd	4 399	3 335	81	1 681	-	9 496	65/35
Magnus Carlsson vvd	2 255	1 179	115	788	-	4 337	73/27

- 1) Fast ersättning inklusive semesterersättning om 564 TSEK till Robert Dackeskog samt 408 TSEK till Magnus Carlsson.
- 2) Rörlig ersättning avser räkenskapsåret 2023 men utbetalas under 2024.
- 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 hållbarhetsmål samt uppmuntra 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 2023 utgörs av ett finansiellt resultatmått samt ett hållbarhetsmått.

- Resultatmättet heter Residual Income och består av operativt resultat minus 8,5 % ränta (WACC) på förvaltad kapital. Operativt resultat innebär EBIT före omstruktureringkostnader och amortering av immateriella tillgångar identifierade vid förvärv. Förvaltad 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.
- Hållbarhetsmättet avser ett klimatindex för att nå det uppsatta hållbarhetsmålet år 2030 om ett nettonollutsläpp av koldioxid för scope 1 och 2.

För att uppnå ett bonusutfall är den generella utgångspunkten att föregående års Residual Income måste överträffas. Vid inledningen av varje år omvärderas spannet för bonusutfall utifrån de förutsättningar som råder i omvärlden för det kommande räkenskapsåret. Startpunkten kan vara något lägre än utfallet föregående år för att beakta negativa faktorer som kan vara svårt att motverka inom ett år. Maximalt utfall ska motsvaras av en signifikant förbättring. För 2023 beslutades spannet ligga mellan index 110 och index 170, det vill säga en särskilt hög målsättning då 2023 förväntades bli ett år med stark återhämtning.

Vad gäller hållbarhetsmättet ska reduktionen av koldioxidintensiteten för scope 1 och 2, med 2019 som basår (index 100), uppgå till högst index 39 för 2023 vilket motsvarar en minskning med 5 % för året jämfört med 2022. Fokus ligger därmed på den egna verksamheten där direkta beslut är möjliga och kan få en direkt positiv effekt. På sikt kan måttet uppdateras för att även inkludera scope 3, när metodik och datakällor är mer robusta. Årets utfall uppgick till index 39.

Verkställande direktören kan erhålla maximalt 75 % av grundlönen i rörlig ersättning varav 7,5 % är hållbarhetsrelaterat och 67,5 % är resultatrelaterat. Den vice verkställande direktören kan erhålla maximalt 50 % av grundlönen i rörlig ersättning varav 5 % är hållbarhetsrelaterat och 45 % är resultatrelaterat. Utfallet för räkenskapsåret 2023 uppgår till 100 %. Ambitionen är att på sikt öka den relativa viktningen av hållbarhetsmålet.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Flerårsjämförelse	2019	2020	2021	2022	2023
Total ersättning till verkställande direktören, TSEK ¹⁾²⁾	8 809	12 755	5 701	8 810	9 496
Total ersättning till vice verkställande direktören, TSEK ¹⁾	3 642	1 634	2 836	3 976	4 337
Genomsnittlig ersättning anställda i koncernen, TSEK ³⁾	408	368	359	428	498
Genomsnittlig ersättning förändring mot fg år, %	4,3%	-9,8%	-2,3%	19,1%	16,4%
Koncernens redovisade resultat, EBIT, MSEK	408	70	173	326	648

1) 2019, 2022 och 2023 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 april 2024

DUNI AB (publ)

Styrelsen