

# Ersättningsrapport 2025

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Duni AB, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. 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 160-162 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidan 46 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 16 på sidan 160 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

## Utveckling under 2025

Verkställande direktören samt styrelsens ordförande sammanfattar tillsammans bolagets övergripande resultat i en redogörelse på sidorna 6-8 i års- och hållbarhetsredovisningen 2025.

### 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 affärs-

strategi och långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Den årliga rörliga kontanta lönen (årlig bonus) ska vara maximerad till 75 procent av den fasta kontantlönen. Kostnadsneutral löneväxling tillåts och har utnyttjats av både den verkställande direktören och den vice verkställande direktören under året. Därutöver räknas rörlig ersättning in som ett treårsnitt i den pensionsgrundande lönen.

De fullständiga riktlinjerna finns beskrivna på sidorna 52-53. Duni AB har under 2025 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](http://www.dunigroup.com/sv/bolagsstyrning). Ingen ersättning har krävts tillbaka. Duni AB har inga långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

### 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 beaktats. Prestationskriterierna för rörlig ersättning avseende verksamhetsåret 2025 utgörs av ett finansiellt resultatmätt samt ett hållbarhetsmätt.

- Resultatmättet benämns Residual Income och består av operativt resultat minus 20 procent ränta på arbetande kapital. Operativt resultat innebär EBIT före omstruktureringkostnader och amortering av immateriella tillgångar identifierade vid förvärv. Arbetande kapital (trading capital) avser lager, kundfordringar och leverantörsskulder. Förvärv i innevarande år exkluderas i underlaget. Genom att få med både årets operativa resultat och effektiviteten av det arbetande kapitalet främjas en sund balans mellan lång- och kortsiktighet i beslut.
- Hållbarhetsmättet avser ett klimatindex för att nå det uppsatta hållbarhetsmålet för scope 1 och 2 i enlighet med science-based targets.

## Total ersättning till verkställande direktören (vd) samt vice verkställande direktören (vvd) 2025

2025, TSEK	Grundlön <sup>1</sup>	Rörlig ersättning <sup>2</sup>	Andra förmåner <sup>3</sup>	Pensionskostnad <sup>4</sup>	Avgångsvederlag	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning <sup>4</sup>
Robert Dackeskog vd	4 771	358	80	2 839	–	8 047	96/4
Magnus Carlsson vvd	2 480	124	128	1 090	–	3 822	97/3

<sup>1</sup> Fast ersättning inklusive semesterersättning om 598 TSEK till Robert Dackeskog samt 300 TSEK till Magnus Carlsson.

<sup>2</sup> Rörlig ersättning avser räkenskapsåret 2025 men utbetalas under 2026.

<sup>3</sup> Övriga förmåner innefattar tjänstebil, drivmedel och sjukvårdsförsäkring.

<sup>4</sup> Pensionskostnader som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning. Pensionskostnaden följer riktlinjerna, se definition sidan 53.

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. Maximalt utfall ska motsvaras av en signifikant förbättring. För 2025 beslutades spannet ligga mellan index 100 och index 125.

Vad gäller hållbarhetsmättet ska reduktionen av koldioxidintensiteten för scope 1 och 2, med 2019 som basår (index 100), uppgå till högst index 37 för 2025 vilket motsvarar en minskning med 3 procent för året jämfört med 2024. Fokus ligger på den egna verksamheten där direkta beslut är möjliga och kan få en direkt positiv effekt. På sikt kan mättet uppdateras för att även inkludera scope 3, när metodik och datakällor är mer robusta. Årets utfall uppgick till index 37.

Verkställande direktören kan erhålla maximalt 75 procent av grundlönen i rörlig ersättning varav 7,5 procent är hållbarhetsrelaterat och 67,5 procent är resultatrelaterat. Den vice verkställande direktören kan erhålla maximalt 50 procent av grundlönen i rörlig ersättning varav 5 procent är hållbarhetsrelaterat och 45 procent

är resultatrelaterat. Utfallet för räkenskapsåret 2025 uppgår till 0 procent för resultatmättet och 100 procent för hållbarhetsmättet vilket innebär 7,5 procent av grundlönen för verkställande direktören och 5 procent av grundlönen för vice verkställande direktör. Ambitionen är att på sikt öka den relativa viktningen av hållbarhetsmålet.

#### Ersättning till ledande befattningshavare

Koncernen har inte beviljat några lån, förlängt eller utfärdat några garantier eller beviljat säkerheter till förmån för styrelseledamöter, ledande befattningshavare eller revisorer. Ingen av styrelseledamöterna, de ledande befattningshavarna eller revisorerna har direkt eller indirekt genom ett till honom/henne närstående bolag ingått transaktioner med Duni Group.

#### Riktlinjer till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar de personer som under den tid då riktlinjerna gäller ingår i Duni AB:s koncernledning ("ledande befattningshavare") samt styrelseledamöter, på sätt som anges nedan. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, såsom exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterade

incitamentsprogram. Dessa riktlinjer är likalydande med de riktlinjer som antogs av årsstämman 2025. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

I fråga om 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 som möjligt ska tillgodoses. En beskrivning av affärsstrategi och hållbarhetsarbete framgår bland annat av Duni AB:s års- och hållbarhetsredovisning. En framgångsrik implementering av affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Målsättningen med ersättningspolicyn är att erbjuda en marknadsmässig ersättning, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska stå i relation till den ledande befattningshavarens ansvar och befogenheter. Den totala ersättningen kan bestå av fast kontant lön, rörlig kontant lön (bonus), pensionsförmåner samt övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

#### Rörlig kontant lön

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 samt hållbarhetsmål som uppställs av styrelsen, och bland annat vara kopplade till koncernens justerade rörelseresultat, justerade sysselsatta kapital och ett hållbarhetsmål.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontant lön har avslutats ska styrelsen på förslag av ersättningsutskottet fastställa i vilken utsträckning kriterierna har

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Flerårsjämförelse	2021	2022	2023	2024	2025
Total ersättning till verkställande direktören, TSEK <sup>1)</sup>	5 701	8 810	9 496	7 330	8 047
Total ersättning till verkställande direktören, förändring mot fg år %	-55,3 %	54,5 %	7,8 %	-22,8 %	9,8 %
Total ersättning till vice verkställande direktören, TSEK <sup>1)</sup>	2 836	3 976	4 337	3 492	3 822
Total ersättning till vice verkställande direktören, förändring mot fg år %	73,5 %	40,2 %	9,1 %	-19,5 %	9,4 %
Genomsnittlig ersättning anställda i koncernen, TSEK <sup>2)</sup>	359	428	498	512 <sup>4</sup>	512
Genomsnittlig ersättning, förändring mot fg år %	-2,3 %	19,1 %	16,4 %	3,0 % <sup>3)</sup>	0,0 %
Koncernens redovisade resultat, EBIT, MSEK	173	326	648	412	477
Koncernens redovisade resultat, EBIT, förändring mot fg år %	147,1 %	88,4 %	98,8 %	-36,4 %	15,8 %

<sup>1)</sup> 2022 och 2023 innehåller rörlig ersättning.

<sup>2)</sup> Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen exklusive antal medlemmar ur koncernledningen.

<sup>3)</sup> 2024 var genomsnittlig ersättning till anställda i koncernen felaktigt beräknad på 2 432 genomsnittligt anställda istället för rapporterat 2 511 genomsnittligt anställda. Detta är korrigerat i tabellen.

uppfyllts. I sin bedömning av uppfyllda kriterier har styrelsen på förslag av ersättningsutskottet möjlighet att medge undantag från uppställda mål på de grunder som anges nedan under rubriken Beslutsprocesser och avvikelser. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen med de eventuella justeringar som styrelsen på förhand fastställt vid implementeringen av programmet.

Någon rörlig ersättning ska inte utgå, eller rörlig ersättning ska kunna krävas åter, om ledande befattningshavare agerat i strid med bolagets uppförandekod. Rörlig kontant lön kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten betalning. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal helt eller delvis återkräva rörlig kontant lön som utbetalats på felaktiga grunder.

#### *Annan ersättning*

Ytterligare kontant ersättning 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 kontantlön. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

#### *Pension*

Ledande befattningshavare ska omfattas av ITP-planen och en så kallad alternativ ITP för alla lönedelar överstigande 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionspremier avseende alternativ ITP ska inte överstiga 35 procent (VD) respektive 30 procent (övriga befattningshavare) av den pensionsgrundande lönen. Rörlig ersättning räknas in som ett treårssnitt i den pensionsgrundande lönen.

#### *Övriga förmåner*

Övriga förmåner som till exempel tjänstebil, drivmedel och sjuk- och sjukvårdsförsäkring, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Det samlade värdet av dessa förmåner får sammanlagt uppgå till högst 12 procent av den fasta kontantlönen.

#### *Villkor vid uppsägning*

Ledande befattningshavare ska vara anställda tillsvidare. Vid anställningens upphörande ska fast kontant lön under tillämplig uppsägningstid jämte avgångsvederlag inte överstiga 18 månaders fast kontantlön. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska rätt till avgångsvederlag inte föreligga. Ledande befattningshavare ska kunna ersättas för konkurrensbegränsande åtaganden efter anställningens upphörande, i den mån avgångsvederlag inte utgår för motsvarande tidsperiod. Sådan ersättning får högst motsvara 12 månaders fast kontant lön.

#### *Ersättning till styrelseledamöter*

För de fall styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför tjänster för koncernen utöver styrelsearbetet kan särskilt kontant arvode för detta betalas (konsultarvode). Arvodet ska vara marknadsmässigt och sättas i relation till nyttan för Duni Group. Ersättning till styrelseledamot, liksom övriga villkor, beslutas av styrelsen.

#### **Beslutsprocess och avvikelser**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för 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.

Ersättningsutskottet bereder styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa ses över årligen och läggs fram för beslut vid bolagsstämman vid förslag om ändringar eller minst vart fjärde år. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar detta och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bola-

gets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. För mer information gällande ersättningar till ledande befattningshavare, se not 16 Löner och andra ersättningar.