

## **Riktlinjer för ersättning till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare**

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar om att anta följande riktlinjer för ersättning till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare, att gälla som längst fram till årsstämman avseende räkenskapsåret 2023/24.

Riktlinjerna omfattar den verkställande direktören tillika koncernchefen i Dustin samt medlemmar i koncernledningen, som rapporterar direkt till verkställande direktören. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman såsom t.ex. arvode till styrelseledamöter eller aktiebaserade incitamentsprogram.

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman. Riktlinjerna styr de beslut om ersättningar som fattas av styrelsens ersättningsutskott såvitt avser ledande befattningshavare som rapporterar direkt till koncernchefen och av styrelsen i sin helhet såvitt avser koncernchefen.

### **Riktlinjernas främjande av Dustins affärsstrategi och långsiktiga intressen**

Dustins vision är att hjälpa kunden att vara i framkant. Det gör Dustin genom att erbjuda rätt IT-lösning till rätt kund och användare. Vid rätt tidpunkt och till rätt pris. Därför är Dustins löfte till kunden – "We keep things moving." Dustins strategi har två pelare, tillväxt och marginalexpansion. Den genomsyras av ett aktivt hållbarhetsarbete där Dustin tar hänsyn till både Dustins egna och kundens påverkan på samhället och miljön. Dustin är övertygat om att ett hållbarhetsarbete i framkant, med ett tydligt cirkulärt tänkande, inte bara är nödvändigt – det skapar även affärsmöjligheter. Dustins vision, strategi och mål i olika avseenden beskrivs närmare på Bolagets hemsida [www.dustingroup.com](http://www.dustingroup.com).

En framgångsrik implementering av Dustins affärsstrategi och tillvaratagandet av Dustins långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Dustin kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare med rätt kompetens. För att uppnå detta krävs att Dustin kan erbjuda konkurrenskraftiga ersättningar. Riktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas konkurrenskraftiga totalersättningar.

Dustin har inrättat långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av årsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som styrelsen föreslagit att årsstämman 2019/20 ska anta. Det föreslagna programmet motsvarar i allt väsentligt befintliga program, men undantag för att det nu föreslagna programmet inte innehåller någon kompensationslösning likt föregående års långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Programmen omfattar verkställande direktör, övriga ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Programmen uppställer krav på egen investering i teckningsoptioner eller syntetiska optioner och en intjänandeperiod på tre år. För mer information, se <http://www.dustingroup.com/sv/bolagsstamma>.

Den rörliga ersättningen ska syfta till att främja Dustins affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet.

### **Ersättningsformerna**

Dustin ska erbjuda marknadsmässig ersättning som ska baseras på faktorer som arbetsuppgifternas betydelse, medarbetarens kompetens, erfarenhet och prestation. Ersättningen kan bestå av fast ersättning, kortsiktig rörlig ersättning, pensionsförmåner, försäkringar och övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

#### Fast ersättning

Fast ersättning utgör ersättning för en engagerad arbetsinsats på hög professionell nivå som ytterst syftar till att skapa mervärden för Dustins kunder, aktieägare och medarbetare. Den fasta ersättningen ska i förhållande till marknaden vara attraktiv och baserad på medarbetarens kompetens, erfarenhet och prestation. Ersättningen ska utvärderas årligen. Ledande befattningshavare ska inte erhålla arvode för styrelseuppdrag i Dustinkoncernens dotterbolag.

#### Rörlig ersättning

Utöver den fasta ersättningen kan rörlig ersättning utgå. Den rörliga ersättningen ska kopplas till mätbara kriterier som ska vara utformade så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet. Kriterierna ska fastställas årligen av ersättningsutskottet respektive styrelsen. Rörlig ersättning ska baseras på uppfyllandet av finansiella resultat för koncernen respektive affärsområde, såsom vinst, finansiell effektivitet och omsättning, samt icke-finansiella mål relaterade till bl.a. hållbarhet, kundnöjdhet och företagskultur. Finansiella mått kommer att utgöra minst 70 procent av viktningen. Mätperioden är både årsvis och kvartalsvis och ersättningen ska vara beroende av position och får högst uppgå till 100 procent av den fasta ersättningen för mätperioden.

Ytterligare rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang 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 50 procent av den fasta årliga ersättningen samt inte utges mer än en gång per år per individ. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen efter beredning av ersättningsutskottet.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig ersättning avslutats ska det bedömas och fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Vid den årliga utvärderingen kan ersättningsutskottet, eller i förekommande fall styrelsen, justera målen och/eller ersättningen för såväl positiva som negativa extraordinära händelser, omorganisationer och strukturförändringar.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal helt eller delvis återkräva rörlig ersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

### Pensions- och övriga förmåner

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig ersättning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för den premiebestämda pensionen ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga ersättningen. För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. 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 30 procent av den fasta årliga ersättningen. Externt rekryterade ledande befattningshavare ska ha premiebestämd pensionsplan enligt ITP 1 (med undantag för ny verkställande direktör).

Andra förmåner ska vara av begränsad omfattning och får bl.a. omfatta sjuk-, liv- och sjukvårdsförsäkring samt bil-, rese- och bostadsförmån. Sådana förmåner får uppgå till högst 10 procent av den fasta ersättningen. För ledande befattningshavare som är stationerade i annat land än sitt hemland får ytterligare ersättning och andra förmåner utgå i skälig omfattning med beaktande av de särskilda omständigheter som är förknippade med sådan utlandsstationering.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål ska tillgodoses.

### **Upphörande av anställning**

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast ersättning under uppsägningstiden och avgångsvederlag får sammantaget inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta ersättningen för två år. Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida får uppsägningstiden vara högst sex månader, utan rätt till avgångsvederlag. Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå under den period som den ledande befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Den månatliga ersättningen för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning ska uppgå till högst 80 procent av den genomsnittliga månadsinkomsten för de tolv månader som föregår anställningens upphörande. Ersättningen ska utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst tolv månader efter anställningens upphörande.

### **Ersättning och anställningsvillkor för medarbetare**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har ersättning och anställningsvillkor för Dustins medarbetare beaktats. Uppgifter om medarbetarnas

totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsens 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.

### **Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, ersättningar och andra anställningsvillkor för denna grupp. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid bolagsstämma.

Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Dustin. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Dustin och koncernledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktör eller andra personer i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

### **Frångående av riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Dustinkoncernens långsiktiga intressen, inklusive hållbarhet, eller för att säkerställa koncernens ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket även innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

### **Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats**

Förslaget till riktlinjer som läggs fram vid årsstämman 2020 innebär ett antal förtydliganden i enlighet med nya lagregler. Utöver ett höjt tak för rörlig ersättning till ledande befattningshavare föreslås inga väsentliga förändringar i förhållande till Bolagets befintliga ersättningsriktlinjer. Förändringen motiveras av marknadens och Dustins utveckling. Bolaget har inte mottagit några synpunkter från aktieägarna att beakta vid framtagande av detta förslag.

### **Information om beslutade ersättningar som inte förfallit till betalning samt om avvikelser från de riktlinjer för ersättning som beslutades av årsstämman 2018/19**

På tidigare årsstämma har beslutats om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare för tiden fram till nästa årsstämma. I korthet innebar dessa riktlinjer att, utöver grundersättning, rörliga ersättningar ska utgå, knutna dels till Dustins mål för resultat och omsättningstillväxt, dels till uppfyllandet av

personliga mål. Kortfristiga rörliga ersättningar kostnadsförs under räkenskapsåret och betalas ut efter att årsredovisningen har antagits på årsstämman. De riktlinjer som beslutades av årsstämman 2018/19 har följts och samtliga tidigare beslutade ersättningar som ännu inte utbetalats håller sig inom ovan angivna ramar.