

# Ersättningsrapport 2020/21

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Dustin Group AB ("Dustin", "vi" eller "vår"), antagna av årsstämman 2019/20, tillämpades under år 2020/21. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av vår utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 på sidorna 86–87 i vår årsredovisning för 2020/21. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020/21 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 68–79 i årsredovisningen för 2020/21.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 88 i årsredovisningen för 2020/21.

## Utveckling under 2020/21

Verkställande direktören sammanfattar Dustins övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 86 i årsredovisningen för 2020/21.

## Dustins ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av vår affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att vi kan rekrytera och behålla, engagera och utveckla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att vi kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Våra ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig, och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Utöver ersättningar som omfattas av ersättningsriktlinjerna har Dustins årsstämman beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tillämpningen av ersättningsriktlinjerna samt de nuvarande strukturerna och ersättningsnivåerna och deltagandenivån och förväntat utfall av våra program för både kort- och långsiktig rörlig ersättning övervakas och utvärderas kontinuerligt av ersättningskommittén och rapporteras och diskuteras på styrelsemöten. Slutsatsen från både ersättningskommittén och revisorn är att Dustin har följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna, antagna av årsstämman 2019/20, med följande två undantag.

1. En person, som var anställd av den nyligen förvärvade Centralpoint-koncernen i Nederländerna och från den 1 juli till och med den 30 september 2021 var en ledande befattningshavare, var vid tidpunkten för förvärvet av berättigad till en obegränsad rörlig lön. Innan han utnämndes till ledande befattningshavare i Dustin ingicks ett förlikningsavtal som gav honom rätt till en fast bonus om cirka 280 procent av årslönen för 2021 (jämfört med 150 procent totalt enligt ersättningsriktlinjerna om den rörliga lörens andel av årslönen).
2. En person, som är anställd av Centralpoint-koncernen och som från och med den 1 juli 2021 är en ledande befattningshavare, var vid tiden för förvärvet berättigad till en obegränsad rörlig lön. Innan han utnämndes till ledande befattningshavare i Dustin ingicks ett förlikningsavtal som gav honom rätt till en fast bonus om cirka 220 procent av årslönen för 2021 (jämfört med 150 procent totalt enligt ersättningsriktlinjerna om den rörliga lörens andel av årslönen).

Styrelsens skäl för att införa dessa särskilda kompensationspaket var ge incitament till en framgångsrik integration av Centralpoint och att uppnå de fastställda målen avseende synergieffekter för den nya koncernen efter förvärvets slutförande. Dessa särskilda kompensationspaket gavs endast för 2020/21, och inget liknande bonusarrangemang finns för 2021/22. Inga andra 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 vår efterlevnad av riktlinjerna för ersättning är tillgängligt på <https://www.dustingroup.com/sv/bolagsstammor>. Ingen ersättning har återbetalats. Baserat på slutsatserna från utvärderingen av programmen för rörlig ersättning och tillämpningen av ersättningsriktlinjerna har styrelsen beslutat att föreslå att ersättningsriktlinjerna ska förbli oförändrade.

## Total ersättning till verkställande direktören

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören (KSEK) under 2020/21

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extra-ordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning****
		Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig***	Flerårig				
Thomas Ekman, VD	2020/21	6 023,6	93,0	3 223,4	-	-	1 751,1	11 091,1	71/29

\* Inklusive semesterersättning uppgående till 24 KSEK.

\*\* Består av bilförmån.

\*\*\* Bestående av kortfristig rörlig ersättning intjänad under 2020/21 som betalas ut kvartalsvis i efterskott.

\*\*\*\* Fast ersättning består här av grundlön, andra förmåner samt pensionskostnad.

## Kort- och långsiktig rörlig ersättning till verkställande direktören

### Tillämpning av prestationskriterier på kortsiktig rörlig ersättning

Prestationskriterierna för verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga vår strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i Dustins långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för 2020/21 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet, kundnöjdhet och kultur.

Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Befattningshavarens namn, position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a. Uppmätt prestation och b. Faktiskt ersättningsutfall	
			a)	b)
Thomas Ekman, VD	EBITA koncern (kvartalsvis)	50 %	a) Q1: 100 %* a) Q2: 100 %** a) Q3: 100 % a) Q4: 100 %	b) 871,2 KSEK b) 435,6 KSEK b) 435,6 KSEK b) 435,6 KSEK
	Group EBITA (årligen)	20 %	a) 100 %	b) 522,7 KSEK
	Milestones (årligen)	30 %	a) 67 %	b) 522,7 KSEK

\* Under 2020/21 mättes Q1 som en separat period och modell med hänsyn till covid-19, viktad 100 % på koncernens EBITA

\*\* Q2-Q4 mättes ovanstående modell.

## Långsiktiga incitamentsprogram

Dustin har för närvarande tre utestående långsiktiga incitamentsprogram som har genomförts efter beslut av årsstämman (LTI 2019, LTI 2020 och LTI 2021). Under detta räkenskapsår har ett incitamentsprogram intjänats (LTI 2018).

De långsiktiga incitamentsprogrammen består av teckningsoptioner och syntetiska optioner (gäller endast för anställda i Norge och Nederländerna) och har en intjänandeperiod på 3,5 år. Överföringen av teckningsoptionerna och de syntetiska optionerna gjordes till ett pris som motsvarar marknadsvärdet på teckningsoptionerna och de syntetiska optionerna vid tidpunkten för överlåtelsen (premien), beräknat enligt en allmänt accepterad värderingsmodell (Black & Scholes). Beräkningen utfördes av ett oberoende värderingsinstitut.

I samband med överlåtelsen av teckningsoptionerna till deltagarna har Dustin förbehållit sig rätten att återköpa teckningsoptionerna om deltagaren upphör att vara anställd eller utför tjänster åt koncernen eller om deltagaren skulle överlåta sina teckningsoptioner (företrädesrätt). Dustin har också förbehållit sig rätten att (i) återköpa de syntetiska optionerna om deltagaren skulle överföra de syntetiska optionerna (företrädesrätt) och (ii) begränsa beloppet per syntetisk option som varje deltagare kan få för att marknadsvärdet per syntetisk option ska motsvara marknadsvärdet per teckningsoption.

Dustin har emitterat totalt 2 490 851 teckningsoptioner och 246 603 syntetiska optioner i de tre utestående programmen.

Ökningen av Dustins aktiekapital kan vid fullt utnyttjande av teckningsoptionerna uppgå till högst 11 575 784,005424 SEK (förutsatt nuvarande kvotvärde och att ingen omräkning har skett enligt villkoren), vilket motsvarar en utspädning om cirka 2,05 % av aktierna i Dustin, beräknat på antalet utestående aktier.

**Tabell 3 – Långsiktiga incitamentsprogram (verkställande direktör)**

Namn på befattningshavare	De huvudsakliga villkoren för teckningsoptionsprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret			
	Programmens namn	Datum för intjänande	Inköpsdatum	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)	Ingående balans	Under året		Utgående balans
						Teckningsoptioner vid årets början	Köpta teckningsoptioner	Inlösta teckningsoptioner	Teckningsoptioner vid årets slut
Thomas Ekman, VD	LTI 2018	25 januari 2018–30 juni 2021	26 januari 2018	31 januari–30 juni 2021	87,1	189 387	-	189 387	-
	LTI 2019	25 januari 2018–30 juni 2022	22 januari 2019	31 januari–30 juni 2022	94,00	219 204	-	-	219 204
	LTI 2020	20 januari 2018–30 juni 2023	20 januari 2020	31 januari–30 juni 2023	90,90	103 883	-	-	103 883
	LTI 2021	31 januari 2018–30 juni 2024	27 januari 2021	31 januari–30 juni 2024	86,00	-	116 641	-	116 641
<b>Totalt</b>						<b>512 474</b>	<b>116 641</b>		<b>439 591</b>

## Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

**Tabell 4 – Förändring av ersättning och företagets resultat för rapporterat räkenskapsår**

	2020/21
<b>Total ersättning för verkställande direktören (KSEK)</b>	11 091,1
Förändring i jämförelse med föregående år (KSEK)	-*
Förändring i procent (%)	-*
<b>Koncernens rörelseresultat (MSEK)</b>	576,2
Förändring i jämförelse med föregående år (MSEK)	-*
Förändring i procent (%)	-*
<b>Genomsnittlig ersättning till anställda på heltid i Dustin Aktiebolag **</b>	542,9
Förändring i jämförelse med föregående år (KSEK)	-*
Förändring i procent (%)	-*

\* Eftersom vi inte tidigare har tagit fram denna information för detta ändamål kommer sådan jämförande information att rapporteras i framtida ersättningsrapporter.

\*\* Total ersättning under 2019/20 uppdelad i genomsnittligt antal anställda i Dustin Aktiebolag (enligt årsredovisningen för 2020/21), exklusive medlemmar i koncernledningen.