

Ersättningsrapport 2024/25

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Dustin Group AB, som antogs vid årsstämman 2023/24, har tillämpats under 2024/25. Rapporten innehåller även information om ersättning till den verkställande direktören samt en sammanfattning av våra utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och reglerna om ersättning från Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

För ytterligare information om ersättning till ledande befattningshavare, se Not 7 på sidorna 105–107 i vår årsredovisning för 2024/25. För mer information om ersättningsutskottets arbete under 2024/25, se bolagsstyrningsrapporten på sidorna 87–90 i årsredovisningen för 2024/25.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och presenteras i Not 7 på sidan 107 i årsredovisningen för 2024/25.

Utveckling under 2024/25

Verkställande direktören vid årets utgång sammanfattar Dustins övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen för 2024/25.

Dustins ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser
En förutsättning för en framgångsrik implementering av vår affärsstrategi och säkerställa våra långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att vi kan rekrytera, 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 ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har Dustins årsstämma beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

De fullständiga ersättningsriktlinjerna finns tillgängliga på <https://www.dustingroup.com/sv/riktlinjer-ersattning>. Under 2024/25 har Dustin tillämpat de riktlinjer som antagits vid årsstämman. 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 vår efterlevnad av riktlinjerna för ersättning är tillgänglig 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 2024/25

Befattningshavarens namn, position	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning****
		Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig***	Flerårig				
Johan Karlsson, VD	2024/25	7 161	94	424	-	-	2 192	9 871	Fast: 94,5% Rörlig: 5,5%

* Inklusive semesterersättning uppgående till 94 KSEK.
** Består av bilförmån.
*** Bestående av kortfristig rörlig ersättning intjänad under 2024/25 som betalas ut kvartalsvis i efterskott.
**** Fast ersättning består här av grundlön, andra förmåner samt pensionskostnad.

Under räkenskapsåret 2024/25 uppgick Dustin Groups VD Johan Karlssons ackumulerade ersättning (exkl. pension) till 8 miljoner SEK.

Den genomsnittliga årliga ersättningen för övriga anställda i bolaget, exklusive sociala avgifter, uppgår till 569 KSEK.

Kort- och långsiktig rörlig ersättning till verkställande direktören

Tillämpning av prestationskriterier för kortsiktig rörlig ersättning

Prestationskriterierna för rörlig ersättning till den verkställande direktören har valts för att förverkliga Dustins strategi och uppmuntra agerande som ligger i Dustins långsiktiga intresse. Vid valet

av prestationskriterier har strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för 2024/25 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet, kundnöjdhet och kultur.

Teckningsoptionsprogram

Dustin har för närvarande inget utestående långsiktigt incitamentsprogram avseende teckningsoptioner. Under detta räkenskapsår avslutades det sista optionsbaserade incitamentsprogrammet (LTI 2022). Inga optioner löstes in till följd av ett lägre marknadsvärde än lösenpris.

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

Det långsiktiga incitamentsprogrammet bestod av teckningsoptioner och syntetiska optioner (endast för anställda i Norge och Nederländerna) och hade en intjänandeperiod på 3,4 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.

Tabell 2 - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontanterättning

Befattningshavarens namn, position	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a. Uppmätt prestation och b. Faktiskt ersättningsutfall	
Johan Karlsson, VD	EBITA koncern (kvartalsvis)	40%	a) Q1: 0%	b) - KSEK
			a) Q2: 0%	b) - KSEK
			a) Q3: 0%	b) - KSEK
			a) Q4: 0%	b) - KSEK
	EBITA koncern (årligen)	20%	a) 0%	b) - KSEK
			a) 25%	b) 424 KSEK
	Milestones (årligen)	40%		

Tabell 3 - Långsiktiga incitamentsprogram (verkställande direktör)

Namn på ledande befattningshavare	De huvudsakliga villkoren för teckningsoptionsprogrammen					Ingående balans	Under året			Utgående balans
	Programmets namn	Datum för intjänande	Inköpsdatum	Period för utnyttjande	Lösenpris (SEK)		Köpta teckningsoptioner	Ej inlösta teckningsoptioner	Inlösta teckningsoptioner	
Johan Karlsson, VD	LTI 2022	Feb 1, 2022 – Jun 30, 2025	Feb 1, 2022	Jan 31 – Jun 30, 2025	112.00	81 828	–	81 828	–	0
Totalt						81 828	–	81 828	–	0

Tabell 4 - Långsiktiga incitamentsprogram

Namn på ledande befattningshavare	Programmets namn	Antal aktier	Resultatmål												Total		
			Totalavkastning för aktieägare (A)			Organisk tillväxt (B)			EBITA marginal (C)			Årlig återtagandeförsäljning (D)					
			Min	Max	Max antal	Min	Max	Max antal	Min	Max	Max antal	Min	Max	Max antal	Min	Max antal	Max total
Johan Karlsson, VD	PSP 2025	135 172	0,0x	1,0x	135 172	0x	2,3x	304 136	0x	2,3x	304 136	0x	1,5x	202 757	0x	946 201	7,0x
	PSP 2024	123 036	0,0x	1,0x	123 036	0x	2,3x	276 832	0x	2,3x	276 832	0x	1,5x	184 555	0x	861 255	7,0x
	PSP 2023	51 110	0,0x	1,0x	51 110	0x	2,3x	114 998	0x	2,3x	114 998	0x	1,5x	76 665	0x	357 771	7,0x
Total		309 318	-		309 318	-		695 966	-		695 966	-		463 977	-	2 165 228	7,0x

Prestationsaktieprogram (PSP)

Under räkenskapsåret 2024/25 implementerades ett nytt långsiktigt incitamentsprogram i form av ett prestationsbaserat aktieprogram, PSP 2025. PSP 2024 och PSP 2023 implementerades under tidigare räkenskapsår.

Årsstämman den 12 december 2024 beslutade att anta det aktiebaserade incitamentsprogram som föreslagits av styrelsen.

Prestationsbaserade aktieprogram (PSP 2025, PSP 2024 och PSP 2023) fokuserar på strategiskt viktiga finansiella prestationsmått som organisk tillväxt och EBITA-marginal (PSP 2023) eller vinst per aktie (EPS) (PSP 2024, PSP 2025), samt totalavkastning till aktieägarna (TSR). Vidare inkluderar PSP-programmen ett mål relaterat till

produktåtervinning (årlig återtagande-försäljning) med syfte att koppla deltagarnas ersättning till Dustins hållbarhetsmål för 2029/30.

Enligt PSP 2025 kan kategori 1 (VD) tilldela upp till 135 172 investeringsaktier. För varje investeringsaktie har deltagaren rätt att erhålla totalt 7 prestationsaktierätter: 1 av serie A, 2,25 av serie B och C vardera, samt 1,5 av serie D.

Enligt PSP 2024 kan kategori 1 (VD) tilldela upp till 123 036 investeringsaktier med samma fördelning av prestationsaktierätter.

Enligt PSP 2023 kan kategori 1 (VD) tilldela upp till 51 110 investeringsaktier med samma fördelning av prestationsaktierätter.

Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

Tabell 5 - Förändring av ersättning och företagets resultat för rapporterat räkenskapsår

	2024/25	2023/24
Total ersättning för verkställande direktören (KSEK)	9 871	11 071
Förändring i jämförelse med föregående år (KSEK)	-1 200	2 102
Förändring i procent (%)	-10,8%	23,4%
Koncernens rörelseresultat (MSEK)	-2 523	332
Förändring i jämförelse med föregående år (MSEK)	-2 855	-134
Förändring i procent (%)	-859,0%	-28,8%
Genomsnittlig ersättning till anställda på heltid i Dustin Aktiebolag (KSEK)*	569	613
Förändring i jämförelse med föregående år (MSEK)	-44	61
Förändring i procent (%)	-7,2%	11,1%

* Total ersättning under 2024/25 uppdelad i genomsnittligt antal anställda i Dustin Aktiebolag (enligt årsredovisningen 2024/25, exklusive medlemmar i koncernledningen).