

Styrelsens förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare – Punkt 18

Styrelsen föreslår att årsstämman den 25 april 2019 beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i DistIT AB (**Bolaget**). Med ledande befattningshavare avses den verkställande direktören och övriga personer i koncernledningen, för närvarande en person. Riktlinjerna för ersättning gäller även för styrelseledamöter i den omfattning de erhåller ersättning utanför styrelseuppdraget. Då detta är första gången bolagsstämman beslutar om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare kommer den första uppföljningen av dessa att ske inför årsstämman 2020.

Allmänt

Bolaget eftersträvar ett ersättningsystem för den verkställande direktören och ledande befattningshavare som är marknadsmässigt och konkurrenskraftigt. Ersättningen till ledande befattningshavare skall bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension, övriga ersättningar och förmåner.

Fast lön

Den fasta lönen skall vara marknadsmässig och fastställas individuellt och baseras på varje individs roll, prestation, resultat och ansvar. Som huvudregel skall fast lön omprövas en gång per år.

Rörlig ersättning

Den rörliga ersättningen skall beakta individens ansvarsnivå och befogenhet. Den rörliga ersättningen skall baseras på måluppfyllelse inom områdena resultat, omsättning och individuella mätbara mål. Storleken på den rörliga ersättningen skall baseras på den anställdes uppfyllande av de mätbara målen. Den rörliga ersättningen skall maximalt uppgå till 50 procent av fast lön. Utbetalning av del av den rörliga lönen ska vara villkorad av att de underliggande målen har uppnåtts på ett långsiktigt hållbart sätt. Bolaget ska ha rätt att kräva återbetalning av rörlig lön om en utbetalning grundats på information som senare visat sig vara uppenbart felaktig.

Incitamentsprogram

Vid en extra bolagsstämma i Bolaget i februari 2019 beslutades om ett långsiktigt aktierelaterat incitamentsprogram till den verkställande direktören bestående av teckningsoptioner (2019/2022). Styrelsen skall årligen utvärdera huruvida ytterligare aktierelaterat eller aktiekursrelaterat långsiktigt incitamentsprogram bör föreslås bolagsstämman.

Pension

Bolagets pensionspolicy är baserad på endera en individuell tjänstepensionsplan eller en premiebaserad pensionsplan med maximalt 35 procent av den fasta lönen.

Övriga anställningsvillkor

Då Bolaget initierar uppsägning gäller en uppsägningstid om maximalt 12 månader och avgångsvederlag utgår inte. Vid uppsägning från den anställdes sida är uppsägningstiden normalt 6 månader. För den verkställande direktören Robert Rosenzweig gäller ovan uppsägningstider och avgångsvederlag utgår inte. Övriga ersättningar och förmåner, t ex tjänstebil och sjukförsäkring, ska vara marknadsmässiga.

Konsultarvode till styrelseledamöter

I de fall styrelseledamöter utför arbete utöver sedvanligt styrelsearbete så skall styrelsen under särskilda omständigheter kunna besluta om ytterligare ersättning i form av konsultarvode.

Ersättningsutskott

Styrelsen har beslutat att inte utse ett särskilt ersättningsutskott. I enlighet med Koden har styrelsen funnit det mer ändamålsenligt att hela styrelsen utför denna arbetsuppgift. Styrelsen utvärderar årligen verkställande direktörens arbete. Beträffande övriga ledande befattningshavares ersättning och anställningsvillkor beslutar verkställande direktören på basis av de riktlinjer till ersättning för ledande befattningshavare som årsstämman beslutat om.

Avvikelse från riktlinjer

Styrelsen skall ha rätt att frångå dessa riktlinjer om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl, som exempelvis ytterligare rörlig ersättning vid särskilda prestationer. Om sådana avvikelser sker skall styrelsen redovisa skälen till avvikelsen vid närmast följande årsstämma.