

## *Styrelsens redovisning och utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare och styrelseledamöter 2019*

### *Inledning*

Styrelsen i DistIT AB ("**Bolaget**" eller "**DistIT**") har beslutat att inte utse ett särskilt ersättningsutskott. Styrelsen har dock funnit att det är mer ändamålsenligt att hela styrelsen utför denna arbetsuppgift. Styrelseledamöter som ingår i bolagsledningen ska dock inte delta i arbetet.

Styrelsen har således fullgjort de uppgifter som åligger ersättningsutskottet enligt Svensk kod för bolagsstyrning ("**Koden**").

Styrelsen beslutar om ersättning till verkställande direktören. Styrelsens ordförande förbereder, på förslag av verkställande direktören, styrelsens beslut om ersättningar och övriga villkor för ledande befattningshavare inom ramen för fastställda ersättningsriktlinjer.

Årsstämman den 25 april 2019 beslutade om nedanstående riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Bolaget. Med ledande befattningshavare avsågs den verkställande direktören och övriga personer i koncernledningen (1 person). Riktlinjerna för ersättning gäller även för styrelseledamöter i den omfattning de erhåller ersättning utanför styrelseuppdraget. De av styrelsen föreslagna och av årsstämman 2019 antagna riktlinjerna bidrar till den fortsatta utvecklingen av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet.

Då beslutet vid årsstämman 2019 var första gången bolagsstämman beslutade om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare redovisas nedan styrelsens uppföljning av årsstämmans beslutade riktlinjer.

### *Allmänt*

Bolaget eftersträvar ett ersättningssystem 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.

Uppföljning 2019: Ersättningssystemet är marknadsmässigt och konkurrenskraftigt och innehåller sedvanliga förmåner som till exempel förmånsbil, pension och sjukförsäkring. Koncernen målsättning för nya förmånsbilar som tas i bruk från 2019 innebär att dessa bilar skall vara antingen elbilar eller plug-in elhybrider vilket stödjer DistIT-koncernens långsiktiga hållbarhetsarbete.

### *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.

Uppföljning 2019: Den fasta lönen är marknadsmässig och baseras på prestation, resultat och ansvar. Den fasta lönen har omprövats en gång under verksamhetsåret 2019. Inga justeringar av den fasta lönen har genomförts. Den verkställande direktören och ledande befattningshavare kan tillämpa lönevaxling.

### *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.

Uppföljning 2019: I förhandling om VDs anställningsavtal hösten 2018 ersattes rörlig ersättning/bonus med möjlighet att teckna ett, av stämman i februari 2019 beslutat, 3 årigt incitamentsprogram. Optionspremien ska enligt avtalet avräknas som ersättning till VD under de tre år som programmet sträcker sig (2019–2021). För att möjliggöra tecknandet erhöll VD en nettoersättning motsvarande optionspremien under 2019. Beskattning görs dock när ersättningen erhålls och utbetald ersättning uppgick till 3 066 KSEK. Kostnaden för 2019 uppgick till 1 022 KSEK (49% av fast lön). Resterande del avser förskott och kostnadsförs i enlighet med intjäning under optionens resterande löptid 2020–2021. Styrelsen har bedömt att incitamentprogrammet är gynnsamt för bolaget och bidrar till ett långsiktigt värdeskapande av verksamheten över tid.

#### *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). Bolaget ges rätt att återköpa teckningsoptionerna om den verkställande direktörens anställning eller uppdrag i koncernen upphör eller om deltagaren skulle överlåta teckningsoptioner till tredje man. Styrelsen skall årligen utvärdera huruvida ytterligare aktierelaterat eller aktiekursrelaterat långsiktigt incitamentsprogram bör föreslås bolagsstämma.

Uppföljning 2019: Det under året beslutade treåriga incitamentsprogrammet för den verkställande direktören bidrar till ett värdeskapande av verksamheten och en möjlighet till ökat aktieägarvärde. Styrelsen har under året utvärderat ett eventuellt behov av ytterligare incitamentsprogram. Styrelsen föreslår årsstämman 2020 att fatta beslut om emission av teckningsoptioner till verkställande direktören och ledande befattningshavare.

#### *Pension*

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

Uppföljning 2019: Den verkställande direktören har en pensionsplan omfattande 35 procent av den fasta lönen. Övriga ledande befattningshavare har individuell pensionsplan och finansdirektören från den 1 januari 2020 har en pensionsplan i enlighet med ITP1.

#### *Övriga anställningsvillkor*

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

Uppföljning 2019: Ovan antagna riktlinjer har till fullo tillämpats för samtliga ledande befattningshavare.

#### *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.

Uppföljning 2019: Ingen styrelseledamot har under 2019 erhållit konsultarvode för arbete utöver sedvanligt styrelsearbete.

### *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.

Uppföljning 2019: Den årliga utvärderingen och uppföljningen har skett av styrelsen i enlighet med av bolagsstämman beslutade riktlinjer. Lön och övriga anställningsvillkor för Bolagets anställda har genom kontinuerlig uppföljning beaktats när riktlinjerna fastställdes. Inga synpunkter har framförts till styrelsen beträffande ersättning till ledande befattningshavare.

### *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.

Uppföljning 2019: Inga avvikelser från av bolagsstämman beslutade riktlinjer har under verksamhetsåret 2019 skett.

### *Styrelsens samlade bedömning*

Styrelsens samlade bedömning är att nu tillämpade ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget är väl anpassade för att uppfylla målsättningen med ersättningarna.

Marknadsundersökningar av ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer genomförs regelbundet och styrelsen anser att de ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer som tillämpas inom DistIT är marknadsmässiga.

### *Uppgifter enligt ÅRL*

Uppgifter som krävs enligt Årsredovisningslagen 5 kap 40 - 44 § finns att finna i årsredovisningen 2019 på sidorna 57 - 58.

Älvsjö mars 2020  
DistIT AB (publ)

Styrelsen

Revisorsyttrande enligt 8 kap. 54 § aktieföretagslagen (2005:551) om huruvida årsstämman riktlinjer om ersättningar till ledande befattningshavare har följts

Till årsstämman i DistIT AB (publ), org.nr. 556116 - 4384.

---

Vi har granskat om styrelsen och verkställande direktören för DistIT AB (publ) under år 2019 (räkenskapsåret 2019) har följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställts på årsstämman den 25 april 2019.

### *Styrelsens och verkställande direktörens ansvar*

Det är styrelsen och verkställande direktören som har ansvaret för att riktlinjerna följs och för den interna kontroll som styrelsen och verkställande direktören bedömer är nödvändig för att tillse att riktlinjerna följs.

### *Revisorns ansvar*

Vårt ansvar är att lämna ett yttrande, grundat på vår granskning, till årsstämman om huruvida riktlinjerna har följts. Vi har utfört granskningen enligt FARs rekommendation RevR 8 Granskning av ersättningar till ledande befattningshavare i aktiemarknadsbolag. Denna rekommendation kräver att vi följer yrkesetiska krav samt planerar och utför granskningen för att uppnå rimlig säkerhet att årsstämman riktlinjer i allt väsentligt följts.

Vi är oberoende i förhållande till DistIT AB (publ) enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Granskningen har omfattat bolagets organisation för och dokumentation av ersättningsfrågor för ledande befattningshavare, de nya beslut om ersättningar som fattats samt ett urval av de utbetalningar som gjorts under räkenskapsåret till de ledande befattningshavarna. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska genomföras, bland annat genom att bedöma risken för att riktlinjerna inte i allt väsentligt följts. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevant för riktlinjernas efterlevnad i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i bolagets interna kontroll.

Vi anser att vår granskning ger oss rimlig grund för vårt uttalande nedan.

### *Uttalande*

Vi anser att styrelsen och den verkställande direktören för DistIT AB (publ) under 2019 (räkenskapsåret 2019) följt de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som fastställdes på årsstämman den 25 april 2019.

Stockholm den 27 mars 2020

Grant Thornton Sweden AB  
**Daniel Forsgren**  
**Auktoriserad revisor**