

# Styrelsens redovisning och utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare och styrelseledamöter 2021

Skyldigheten att upprätta en ersättningsrapport omfattar, enligt aktiebolagslagen, publika aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad eller en motsvarande marknad utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Bolag vars aktier är upptagna till handel på någon av handelsplattformarna Nasdaq First North Growth Market, Nordic SME eller Spotlight Stock Market omfattas däremot inte av reglerna om ersättningsrapporter och behöver följaktligen inte upprätta en ersättningsrapport.

Styrelsen i DistIT AB ("**Bolaget**" eller "**DistIT**") har på frivillig basis tagit fram denna redovisning och utvärdering av ersättningar till ledande befattningshavare 2021. Redovisningen och utvärderingen utgår från de nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i DistIT som årsstämman 2020 beslutade om men har inte upprättats i enlighet med, eller i syfte att uppfylla, aktiebolagslagens regler om ersättningsrapport.

Styrelsen i DistIT AB har beslutat att inte utse ett särskilt ersättningsutskott. Styrelsen har dock funnit att det är mer ändamålsenligt att hela styrelsen utför denna arbetsuppgift. Styrelseledamot 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 2020 beslutade om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i DistIT AB. Med ledande befattningshavare avsågs den verkställande direktören och finansdirektören i DistIT AB samt ledande befattningshavare i Aurora Group Danmark A/S och SweDeltaco AB samt Septon Electronic AB (totalt nio personer). Riktlinjerna för ersättning gäller även för styrelseledamöter i den omfattning de erhåller ersättning utanför styrelseuppdraget.

## 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 2021: Ersättningssystemet är marknadsmässigt och konkurrenskraftigt och innehåller sedvanliga förmåner som till exempel förmånsbil, pension och sjukförsäkring. Koncernen målsättning för nya förmånsbilar som togs 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 2021: Den fasta lönen är marknadsmässig och baseras på prestation, resultat och ansvar. Den fasta lönen har omprövats en gång under verksamhetsåret 2021. 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 2021: Bolaget redovisade under 2019, 2020 och 2021 en förskotterad rörlig ersättning avseende åren 2019 – 2021 till den verkställande direktören omfattande totalt 3 066 366 kronor. De underliggande målen för den rörliga ersättningen bidrar till ett långsiktigt hållbart värdeskapande av verksamheten över tid. Den utbetalade rörliga ersättningen har i sin helhet möjliggjort tecknande av incitamentsprogram. Den rörliga ersättningen som avser 2021 (1 022 112 kronor) utgör 37 procent av den fasta lönen för samma period.

## Incitamentsprogram

I syfte att kunna behålla och rekrytera kompetenta och engagerade medarbetare antog bolagsstämman 2020 styrelsens förslag om ett incitamentsprogram baserat på teckningsoptioner. Antalet teckningsoptioner som Bolaget emitterade uppgick till 379 854 med åtföljande rätt till teckning av 379 854 nya aktier i Bolaget. Rätt att teckna teckningsoptionerna tillkom Bolagets verkställande direktör och finansdirektör samt åtta ledande befattningshavare i Aurora och Deltaco samt Septon.

Vidare antog årsstämman 2021 styrelsens förslag om ett incitamentsprogram baserat på teckningsoptioner. Antalet teckningsoptioner som Bolaget emitterade uppgick till 180 000 med åtföljande rätt till teckning av 180 000 nya aktier i Bolaget. Rätt att teckna teckningsoptionerna tillkom ledande befattningshavare och nyckelpersoner i koncernen.

Som en del av förvärvet av Electric Fuel Infrastructure Sweden 2 AB ("EFUEL") och i syfte att erbjuda nyckelpersoner i EFUEL ett framtida aktieägande i Bolaget antogs vid extra bolagsstämma den 3 september 2021 styrelsens förslag om incitamentsprogram baserat på teckningsoptioner. Sammanlagt tecknades 394 686 teckningsoptioner med åtföljande rätt till teckning av 394 686 nya aktier i Bolaget av nyckelanställda i EFUEL.

Styrelsen skall årligen utvärdera huruvida ytterligare aktierelaterat eller aktiekursrelaterat långsiktigt incitamentsprogram bör föreslås bolagsstämman.

Uppföljning 2021: De beslutade incitamentsprogrammen för ledande befattningshavare har bidragit 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 2022 att fatta beslut om emission av teckningsoptioner till den verkställande direktören och andra nyckelpersoner i koncernen.

## Pension

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

Uppföljning 2021: Den verkställande direktören har en pensionsplan omfattande 35 procent av den fasta lönen. Finansdirektören har en pensionsplan i enlighet med ITP1. Övriga ledande befattningshavare har individuell pensionsplan.

## Övriga anställningsvillkor

Vid uppsägning från befattningshavarens sida är uppsägningstiden normalt 6 månader och vid sådan uppsägning ska befattningshavaren inte ha rätt till avgångsvederlag. Då Bolaget initierar uppsägning gäller en uppsägningstid om maximalt 12 månader och avgångsvederlag utgår inte. Fast kontantlön under uppsägningstiden får inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett år. Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 24 månader efter anställningens upphörande.

Andra förmåner får innefatta bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 19 procent av den fasta årliga kontantlönen. 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 fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Uppföljning 2021: 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 2021: Ingen styrelseledamot har under 2021 erhållit konsultarvode för arbete utöver sedvanligt styrelsearbete.

## Ersättningsutskott

Styrelsen har beslutat att inte utse ett särskilt ersättningsutskott. I enlighet med Kodexen 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 2021: 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 frånga 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 2021: Inga avvikelser från av bolagsstämman beslutade riktlinjer har under verksamhetsåret 2021 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 5 kap. 40-44 § årsredovisningslagen återfinns i årsredovisningen 2021 på sidorna 97-98.

Stockholm mars 2022  
**DistIT AB (publ)**  
*Styrelsen*