

# Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 17)

Styrelsen för DistIT AB (publ) ("**Bolaget**") föreslår att årsstämman antar följande riktlinjer för bestämmande av lön och annan ersättning till styrelseledamöter (avser ersättningar utöver styrelsearvode, t.ex. konsultarvode), den verkställande direktören, vice verkställande direktör (i förekommande fall), respektive verkställande direktör i dotterbolagen och andra personer i Bolagets ledning. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2022. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Styrelsen ska åtminstone vart fjärde år upprätta ett förslag till nya riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman.

## **Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet**

Bolagets affärsstrategi är i korthet följande.

DistITs affärsidé är att förvärva, äga och utveckla nischdistributörer inom IT, mobility, hemelektronik, nätverk, datakommunikation och AV-produkter i Norden och Baltikum. Bolag inom DistIT-koncernen levererar både B2B- och B2C- produkter till IT- och AV-marknaden i Norden och Baltikum. Bolagen skall även utveckla och distribuera EMV. DistIT har en värdeskapande strategi för egna märkesvaror som ökar relevansen hos kunder och skapar förutsättningar för tillväxt och lönsamhet.

DistIT-koncernens tillväxtstrategi består av både organisk tillväxt, förvärv och synergimöjligheter. Organisk tillväxt inom respektive bolag ska uppnås genom en kontinuerlig utveckling av affärsmodeller, en flexibel organisation och en noggrann analys av marknadens drivkrafter. Förvärv av nya bolag ska förstärka DistIT-koncernens erbjudande och position, expandera dess geografiska närvaro eller komplettera koncernens kundunderlag. Förvärvade bolag ska ha ett ledarskap utpräglat av kompetens och entreprenörskap, god intjäningsförmåga och en beprövad affärsmodell. Synergimöjligheter mellan dotterbolagen, både kostnads- och marknadssynergier i DistIT-koncernen, skall identifieras och realiseras när vinsten är större än samordningskostnaderna.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se [www.distit.se](http://www.distit.se).

En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig och marknadsmässig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Bolaget har sedan tidigare tre långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. Dessa program omfattar den verkställande direktören och andra ledande befattningshavare och nyckelpersoner inom koncernen. Programmen har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som styrelsen har föreslagit att årsstämman 2022 ska anta. Programmet omfattar Bolagets verkställande direktör och vissa av koncernens ledande befattningshavare. För mer information om programmet, innefattande de kriterier som utfallet är beroende av, se styrelsens förslag till årsstämman till beslut om emission av teckningsoptioner avsedda för incitamentsprogram för ledande befattningshavare.

Rörlig kontanterersättning som omfattas av dessa riktlinjer ska syfta till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet.

## **Formerna av ersättning m.m.**

Ersättningen ska vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterställning, pensionsförmåner, livförsäkringar, sjukvårdsförsäkringar samt andra icke-monetära förmåner såsom företagsbil. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar och incitamentsprogram baserade på teckningsoptioner.

Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterställning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontanterställningen får uppgå till högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen. Därutöver kan ytterligare rörlig kontanterställning utgå vid extraordinära omständigheter enligt vad som anges nedan.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontanterställning ska inte vara pensionsgrundande. Pensionspremierna för premiebestämd pension kan uppgå till högst 35 procent av den fasta årliga kontantlönen.

För övriga ledande befattningshavare ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda om inte befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Rörlig kontanterställning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren. Pensionspremierna för premiebestämd pension ska uppgå till högst 35 procent av den fasta kontantlönen.

Andra förmåner får innefatta bl.a. 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.

### **Upphörande av anställning**

Uppsägningstiden ska vara så lång att Bolaget ges skälig tid att rekrytera och utbilda ersättare, med de begränsningar som kan följa av lag. En uppsägningstid från befattningshavarens sida om normalt sex månader ska anses uppfylla detta krav. Vid sådan uppsägning ska befattningshavaren inte ha rätt till avgångsvederlag. Vid uppsägning från bolagets sida får uppsägningstiden vara högst tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden får inte överstiga ett belopp motsvarande den fasta kontantlönen för ett år. Avgångsvederlag utgår inte.

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.

### **Kriterier för utdelning av rörlig kontanterställning m.m.**

Den rörliga kontanterställningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan även utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter, förutsatt att sådana extraordinära arrangemang endast görs för att främja de ledande befattningshavarnas deltagande i aktierelaterade incitamentsprogram eller på annat sätt främja delägarskap i Bolaget. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande 50 procent av den fasta årliga kontantlönen samt ej utges mer än en gång per år och per individ. Vid specifika tillfällen relaterade till främjandet av delägarskap i bolaget, såsom aktierelaterade incitamentsprogram som avser längre tidsperioder än ett år, kan

ersättningen under ett enskilt år dock motsvara högst 50 procent av den fasta årliga kontantlönen vid programmets implementering multiplicerat med det antal år som incitamentsprogrammet löper, dock maximalt 150 procent. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen.

Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal och med de begränsningar som må följa därav helt eller delvis återkräva rörlig kontanterersättning som utbetalats på felaktiga grunder.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontanterersättning avslutats ska bedömas/fastställas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Styrelsen ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig kontanterersättning till verkställande direktören. Såvitt avser rörlig kontanterersättning till övriga befattningshavare ansvarar verkställande direktören för bedömningen. Såvitt avser finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen.

### **Lön och anställningsvillkor för anställda**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

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.

### **Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna**

Styrelsen 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 ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Bolagets revisor ska senast tre veckor före varje årsstämma lämna ett skriftligt undertecknat yttrande till styrelsen om huruvida riktlinjerna har följts. Om riktlinjerna enligt revisorns bedömning inte har följts, ska skälen för denna bedömning framgå av yttrandet. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Justeringen av riktlinjerna som föreslås inför årsstämman 2022 innebär i huvudsak att det tydliggörs att ytterligare kontant rörlig ersättning kan utgå vid extraordinära omständigheter i enlighet med vad som anges i riktlinjerna. I övrigt överensstämmer riktlinjerna i huvudsak med de riktlinjer som antogs av årsstämman 2020. Aktieägare har inte lämnat några synpunkter på tidigare riktlinjer antagna vid årsstämman 2020.

### **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.

### **Frångående av riktlinjerna**

Styrelsen får besluta att frånga riktlinjerna med upp till 10 procent av angivna riktlinjer avseende rörlig ersättning och förmåner om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft.

Om sådana avvikelser sker skall styrelsen redovisa skälen till avvikelsen vid närmast följande årsstämma.