

DUNI AB (PUBL)

Handlingar till årsstämman – måndagen den 19 maj 2025

INNEHÅLL

1. Valberedningens förslag till beslut vid årsstämma i Duni AB (punkt 2 och 13-17 samt 19 på dagordningen) samt motivering beträffande valberedningens förslag till styrelse.
2. Information om av valberedningen föreslagna styrelseledamöter i Duni AB (publ).
3. Styrelsens förslag till vinstdisposition samt motiverat yttrande i enlighet med 18 kap. 4 § aktiebolagslagen (punkt 10 b på dagordningen).
4. Ersättningsrapport 2024 (punkt 11 på dagordningen).
5. Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare (punkt 18 på dagordningen).
6. Revisorsyttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen (2005:551) om huruvida årsstämmans riktlinjer om ersättningar till ledande befattningshavare har följts. (uppdateras inom kort)

VALBEREDNINGENS FÖRSLAG TILL BESLUT VID ÅRSSTÄMMA I DUNI AB (PUNKT 2, 13-17 SAMT 19 PÅ DAGORDNINGEN) SAMT MOTIVERING BETRÄFFANDE VALBEREDNINGENS FÖRSLAG TILL STYRELSE

Inför årsstämman 2025 har Dunis valberedning bestått av styrelsens ordförande Thomas Gustafsson, Johan Andersson utsedd av Mellby Gård AB, Bernard R. Horn, Jr. utsedd av Polaris Capital Management, LLC samt Mattias Sjödin, utsedd av Carnegie Fonder AB. Ordförande i valberedningen har varit Johan Andersson. Valberedningens sammansättning offentliggjordes den 31 oktober 2024 och samtliga aktieägare har haft möjlighet att vända sig till valberedningen med nomineringsförslag. Valberedningen har lämnat förslag till beslut vid årsstämman samt motivering beträffande förslaget till styrelse enligt följande:

Val av ordförande vid stämman (punkt 2 på dagordningen)

Valberedningen föreslår att styrelseordförande Thomas Gustafsson ska väljas till ordförande för årsstämman.

Fastställande av antalet styrelseledamöter samt val av styrelseledamöter och styrelseordförande samt av revisor (punkt 13 och 16-17 på dagordningen)

Valberedningen föreslår att antalet styrelseledamöter ska vara sju och att omval ska ske av styrelseledamöterna Viktoria Bergman, Morten Falkenberg, Thomas Gustafsson, Sven Knutsson, Pia Marions och Janne Moltke-Leth samt att nyval ska ske av Magnus Holmberg. Vidare föreslår valberedningen omval av Thomas Gustafsson som styrelseordförande.

För ytterligare information om styrelseledamöterna föreslagna för om- och nyval, se Bilaga A.

Valberedningen föreslår, i enlighet med Revisionsutskottets rekommendation, att det registrerade revisionsbolaget Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB omväljs till revisor för tiden intill slutet av nästkommande årsstämma.

Fastställande av arvoden till styrelsens ordförande och övriga ledamöter samt till revisor (punkt 14-15 på dagordningen)

Valberedningen föreslår att arvode ska utgå med 655 000 kr (630 000 kr) till styrelsens ordförande och till övriga ledamöter som utsetts av stämman med 350 000 kr (337 000 kr) per ledamot. Därutöver ska arvode för utskottsarbete utgå med 74 000 kr (71 500 kr) till ordföranden i ersättningsutskottet och med 34 000 kr (33 000 kr) till övriga ledamöter i ersättningsutskottet samt med 144 000 kr (138 000 kr) till ordföranden i revisionsutskottet och med 71 000 kr (68 000 kr) till övriga ledamöter i revisionsutskottet.

Valberedningen har vidare föreslagit att bolagets revisor arvoderas med skäligt belopp enligt räkning.

Förslag till beslut om valberedning (punkt 19 på dagordningen)

Valberedningen föreslår att valberedningens ledamöter ska utses genom att styrelsens ordförande kontakter de tre röstmässigt största aktieägarna per den 30 september 2025 som vardera ska utse en representant att, jämte styrelsens ordförande, utgöra valberedning för tiden intill dess att nästa årsstämma har hållits eller, i förekommande fall, intill dess att ny valberedning utsetts.

Valberedningen ska sammankallas senast den 31 oktober 2025. Om någon av de tre röstmässigt största aktieägarna väljer att avstå från sin rätt att utse en representant övergår rätten till den aktieägare som, efter dessa aktieägare, har det största aktieinnehavet. Lämnar ledamot valberedningen innan dess arbete är slutfört ska, om så bedöms erforderligt, ersättare utses av samme aktieägare som utsett den avgående ledamoten eller, om denne aktieägare inte längre tillhör de tre röstmässigt största aktieägarna, av den nye aktieägare som tillhör denna grupp.

Valberedningen utser inom sig ordförande. Sammansättningen av valberedningen ska offentliggöras så snart den utsetts och senast sex månader före årsstämman. För det fall en förändring i ägarstrukturen sker efter det att valberedningen satts samman på sätt att en eller flera av aktieägarna som utsett ledamöter i valberedningen inte längre tillhör de tre till röstetalet största aktieägarna, kan också valberedningens sammansättning ändras i enlighet därmed om valberedningen bedömer att så är erforderligt. Valberedningens uppgift ska vara att inför bolagsstämma framlägga förslag avseende antal styrelseledamöter som ska väljas av stämman, styrelse och revisorsarvode, eventuell ersättning för utskottsarbete, styrelsens sammansättning, styrelseordförande, beslut om valberedning, ordförande på bolagsstämma, samt val av revisorer.

Valberedningens motivering beträffande förslaget till styrelse

Valberedningen har utifrån bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt diskuterat styrelsens storlek och sammansättning vad avser till exempel branscherfarenhet, kompetens, inklusive kompetens inom hållbarhetsfrågor, och internationell erfarenhet. Som underlag för sitt arbete har valberedningen bland annat tagit del av styrelseordförandens utvärdering av styrelsen och dess arbete. Valberedningen har konstaterat att utvärderingen av Dunis styrelse, liksom valberedningens egen bedömning, gett vid handen att de sju föreslagna ledamöterna utgör en ändamålsenlig styrelsesammansättning.

Valberedningen har som mångfaldspolicy tillämpat regel 4.1 i Svensk kod för bolagsstyrning, innebärande att styrelsen ska ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende de bolagsstämmovalda ledamöternas kompetens erfarenhet och bakgrund, samt att en jämn könsfördelning ska eftersträvas.

Valberedningens förslag innebär att tre av sju av de föreslagna ledamöterna är kvinnor, vilket motsvarar en könsfördelning på cirka 43 % kvinnor och 57 % män bland de stämموvalda ledamöterna.

Valberedningen har vidare gjort en bedömning av styrelseledamöternas oberoende. Det är valberedningens uppfattning att dess förslag till styrelsesammansättning uppfyller de krav på

oberoende som uppställs i Svensk kod för bolagsstyrning. Valberedningen har härvid beaktat att Thomas Gustafsson, Magnus Holmberg och Sven Knutsson är att anse som beroende i förhållande till större aktieägare. Övriga föreslagna ledamöter bedömer valberedningen som oberoende i förhållande till såväl bolaget och bolagsledningen som större aktieägare.

Valberedningen anser därmed att den föreslagna styrelsen väl uppfyller de krav som kommer att ställas på styrelsen framöver till följd av Dunis situation och framtida inriktning.

Information om av valberedningen föreslagna styrelseledamöter i Duni AB (publ)

Valberedningen i Duni AB (publ) har inför årsstämma 2025 föreslagit att styrelsen i bolaget ska bestå av följande sju ordinarie ledamöter:

Thomas Gustafsson (omval, styrelsens ordförande)

Ordförande sedan 2020. Styrelseledamot sedan 2019.

- Födelseår: 1965
- Utbildning: Marknadsekonom
- Pågående uppdrag: Styrelseordförande i KappAhl AB och Togus AB samt suppleant i Morelo AB.
- Erfarenhet: VD för Duni AB (publ) 2012-2017, Vice VD och styrelseledamot i Mellby Gård AB samt styrelseledamot i Aros Kapital AB, G4 Capital AB och OJ Holding Sweden AB, tidigare ägaransvarig för Mellby Gårds konsumentföretag och dessförinnan VD och koncernchef för 2E Group AB (publ). Ledande befattningar inom Spendrups Bryggeri AB, Brämhults Juice AB och Eckes Granini GmbH
- Aktieinnehav: 26 400
- Anses oberoende av bolaget och bolagsledningen men inte i förhållande till Dunis större aktieägare

Viktoria Bergman (omval, styrelseledamot)

Styrelseledamot sedan 2023.

- Födelseår: 1965
- Utbildning: Berghs School of Communications, Communication Executives Program, Handelshögskolan Stockholm
- Pågående uppdrag: Styrelseordförande i Trianon AB (publ) och Galber AB. Vice ordförande i Water Aid Sverige. Styrelseledamot i Cinis Fertilizer AB och Novus Group International AB (publ)
- Erfarenhet: Viktoria har bred erfarenhet av bolagsstyrning, hållbarhetsfrågor, kommunikation, marknad samt affärs- och produktutveckling från ledande positioner i globala bolag i flertalet industrier. Hon har bland annat varit Kommunikations- och hållbarhetsdirektör EON Nordic, Kommunikations- och hållbarhetsdirektör Trelleborgkoncernen samt haft olika befattningar inom Falcon Bryggerier, Unilever och Cerelia-koncernen
- Aktieinnehav: 1 000
- Anses oberoende av bolaget, bolagsledningen och Dunis större ägare

Morten Falkenberg (omval, styrelseledamot)

Styrelseledamot sedan 2020.

- Födelseår: 1958
- Utbildning: Civilekonom, Copenhagen Business School
- Pågående uppdrag: Styrelseordförande i Cloetta AB samt styrelseledamot i Ansell
- Erfarenhet: VD och koncernchef, samt styrelseledamot, i Nobia AB (publ) och dessförinnan Executive Vice President och chef för dammsugare och små hushållsapparater i Electrolux samt ledande befattningar inom TDC Mobile och Coca-Cola Company
- Aktieinnehav: 10 112
- Anses oberoende av bolaget, bolagsledningen och Dunis större ägare

Sven Knutsson (omval, styrelseledamot)

Styrelseledamot sedan 2020.

- Födelseår: 1969
- Utbildning: Civilekonom, Lunds Universitet
- Pågående uppdrag: Vice VD för Mellby Gård AB. Styrelseordförande i Klarahill AB, Söderberg & Haak Maskin och OJ Holding Sweden AB. Styrelseledamot i KappAhl AB och Open Air Group AB
- Erfarenhet: Tidigare erfarenhet från olika branscher, bland annat från Thule Group, Cardo Flow Solutions och Alfa Laval samt som CFO för Boxon AB
- Aktieinnehav: 5 000
- Anses oberoende av bolaget och bolagsledningen men inte i förhållande till Dunis större aktieägare

Pia Marions (omval, styrelseledamot)

Styrelseledamot sedan 2020.

- Födelseår: 1963
- Utbildning: Civilekonom, Stockholms Universitet
- Pågående uppdrag: Senior Advisor Skandia Group. Styrelseledamot i Vitrolife AB (publ), Carnegie Group, Unilabs Group Holding APS, Skandiabanken Aktiebolag (publ) och Sophiahemmet Rehab Center AB
- Erfarenhet: CFO Skandia Group, Folksam Group, Carnegie Group och Skandia Liv samt auktoriserad revisor och har haft ledande befattningar inom Royal Bank of Scotland, Länsförsäkringar Liv och Finansinspektionen
- Aktieinnehav: 1 000
- Anses oberoende av bolaget, bolagsledningen och Dunis större ägare

Janne Moltke-Leth (omval, styrelseledamot)

Styrelseledamot sedan 2023.

- Födelseår: 1966
- Utbildning: Civilingenjör International business and strategic management, Århus Universitet
- Pågående uppdrag: CEO för Bruun Rasmussen Aktioner A/S samt styrelseledamot i Sydbank A/S och Royal Greenland A/S
- Erfarenhet: Janne har specialkompetens inom distribution, marknadsföring, konsumentbeteende och ESG bland annat som VD för Reform Group A/S, Kolpin Hotels A/S och Paustian A/S samt från olika befattningar på Carlsberg, Royal Unibrew och Copenhagen Airport
- Aktieinnehav: 0
- Anses oberoende av bolaget, bolagsledningen och Dunis större ägare

Magnus Holmberg (nyval, styrelseledamot)

Styrelseledamot föreslagen för nyval vid årsstämma 2025.

- Födelseår: 1968
- Utbildning: Civilingenjör Fysik, Lunds Universitet
- Pågående uppdrag: CEO för Roxtec AB
- Erfarenhet: EVP Global Sales och EVP Business Area Manager Infrastructure & Industry vid ABB Power System/high voltage cables Karlskrona
- Aktieinnehav: 0
- Anses oberoende av bolaget och bolagsledningen men inte i förhållande till Dunis större aktieägare

DUNI AB – STYRELSENS FÖRSLAG TILL VINSTDISPOSITION SAMT MOTIVERAT YTTRANDE I ENLIGHET MED 18 KAP. 4 § AKTIEBOLAGSLAGEN (PUNKT 10 B PÅ DAGORDNINGEN)

Styrelsens förslag till vinstdisposition:

Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar att vinsten enligt den fastställda balansräkningen för 2024 ska disponeras på så sätt att 234 995 160 kronor delas ut till aktieägarna och att resterande tillgängliga vinstmedel om 2 336 734 643 kronor balanseras i ny räkning.

Styrelsen föreslår att följande ska gälla för vinstutdelningen:

- 5,00 kronor ska utdelas per aktie, uppdelat på två utbetalningstillfällen om vardera 2,50 kronor per aktie,
- 21 maj 2025 är avstämningsdag för den första delutbetalningen,
- 26 maj 2025 är beräknad dag för utbetalning av den första delutbetalningen,
- 11 november 2025 är avstämningsdag för den andra delutbetalningen, och
- 14 november 2025 är beräknad dag för utbetalning av den andra delutbetalningen.

Det föreslås att utdelningen ska utbetalas i två delbetalningar för att uppnå ett mer balanserat kassaflöde i förhållande till Dunis säsongsvariation.

Styrelsens motiverade yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen:

Styrelsen lämnar följande motiverade yttrande enligt 18 kap. 4 § aktiebolagslagen (2005:551):

Bolagets och koncernens ställning är god, vilket framgår av bolagets bokslutskommuniké för 2024 och av den av styrelsen avgivna och reviderade årsredovisningen. Den föreslagna utdelningen har täckning i eget kapital. Baserat på resultatet efter skatt för 2024 ligger den föreslagna utdelningen väl i linje med bolagets utdelningspolicy.

Föreslagen utdelning utgör sammanlagt 9 % av moderbolagets eget kapital och 6 % av koncernens eget kapital. Koncernen genererar bra kassaflöden och styrelsens bedömning är att Duni har en stark balansräkning. Efter genomförd vinstutdelning uppgår moderbolagets och koncernens soliditet till 53,6 % respektive 52,5 %. Soliditet och likviditet kommer därmed även efter föreslagen utdelning att vara betryggande i relation till den bransch bolaget och koncernen verkar inom, och bolaget och koncernen antas kunna fullgöra sina förpliktelser på kort och lång sikt samt genomföra planerade investeringar.

Eget kapital hade varit 589 tusen kronor lägre om finansiella instrument som värderats till verkligt värde enligt 4 kap 14 a § årsredovisningslagen istället värderats efter lägsta värdets princip.

Mot ovanstående bakgrund anser styrelsen att den föreslagna utdelningen är försvarlig med hänsyn till;

1. de krav som verksamhetens (moderbolagets respektive koncernens) art, omfattning och risker ställer på storleken av det egna kapitalet, och
2. moderbolagets respektive koncernens konsolideringsbehov, likviditet och ställning i övrigt.

Malmö i februari 2025

DUNI AB (publ)

Styrelsen

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Duni AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram som utgivits av Kollegiet för svensk bolagsstyrning och som förvaltas av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 16 (Löner och andra ersättningar) på sidorna 139-141 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i Bolagsstyrningsrapporten på sidan 96 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 16 på sidan 139 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2024.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören samt styrelsens ordförande sammanfattar tillsammans bolagets övergripande resultat i en redogörelse på sidorna 5-8 i års- och hållbarhetsredovisningen 2024.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och stå i relation till den ledande befattningshavarens ansvar och befogenheter. Den totala ersättningen består av fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanta lönen ska vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och baseras på utfallet av förutbestämda och mätbara resultatmål, utformade i syfte att främja bolagets affärs-

strategi och långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Den årliga rörliga kontanta lönen (årlig bonus) ska vara maximerad till 75 procent av den fasta kontantlönen.

De fullständiga riktlinjerna finns beskrivna på sidorna 102-103. Under 2024 har det förekommit en avvikelse från riktlinjerna avseende pensionsavsättning till verkställande direktören. Villkoren i tillämplig pensionsplan medför att planenlig pensionspremie har överstigit 40 % av fast lön eftersom pensionsgrundande lön för verkställande direktören även inkluderar tre års genomsnitt av rörlig lön. Styrelsen föreslår ett förtydligande i gällande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som innebär att pensionsavsättningar enligt pensionsplan kopplas till pensionsgrundande lön istället för fast lön, samt att i den pensionsgrundande lönen ingår tre års genomsnitt av rörlig lön. Eftersom pensionsgrundande lön för verkställande direktören, liksom tidigare år, även inkluderat tre års genomsnitt av rörlig lön har inga ersättningar betalats tillbaka. Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på www.dunigroup.com/sv/bolagsstyrning. Duni AB har inga långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Prestationskriterierna för den rörliga ersättningen ska förverkliga bolagets strategi- och hållbarhetsmål samt uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. De strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för verksamhetsåret ska också beaktas. Prestationskriterierna för rörlig ersättning avseende verksamhetsåret 2024 utgörs av ett finansiellt resultatmätt samt ett hållbarhetsmätt.

- Resultatmättet benämns Residual Income och består av operativt resultat minus 20 % ränta på arbetande kapital. Operativt resultat innebär EBIT före omstruktureringskostnader och amortering av immateriella tillgångar identifierade vid förvärv. Arbetande kapital (trading capital) avser lager, kundfordringar och leverantörsskulder. Förvärv i innevarande år exkluderas i underlaget. Genom att

Total ersättning till verkställande direktören (vd) samt vice verkställande direktören (vvd) 2024

2024, TSEK	Grundlön ¹	Rörlig ersättning ²	Andra förmåner ³	Pensionskostnad ⁴	Avgångsvederlag	Total ersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning ⁴
Robert Dackeskog vd	4 619	341	83	2 287	–	7 330	95/5
Magnus Carlsson vvd	2 345	115	133	899	–	3 492	97/3

¹ Fast ersättning inklusive semesterersättning om 570 TSEK till Robert Dackeskog samt 218 TSEK till Magnus Carlsson.
² Rörlig ersättning avser räkenskapsåret 2024 men utbetalas under 2025.
³ Övriga förmåner innefattar tjänstebil, drivmedel och sjukvårdsförsäkring.
⁴ Pensionskostnader (kolumn 4) som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

få med både årets operativa resultat och effektiviteten av det arbetande kapitalet främjas en sund balans mellan lång- och kortsiktighet i beslut.

- Hållbarhetsmålet avser ett klimatindex för att nå det uppsatta hållbarhetsmålet år 2030 om ett nettonollutsläpp av koldioxid för scope 1 och 2.

För att uppnå ett bonusutfall är den generella utgångspunkten att föregående års Residual Income måste överträffas. Vid inledningen av varje år omvärderas spannet för bonusutfall utifrån de förutsättningar som råder i omvärlden för det kommande räkenskapsåret. Maximalt utfall ska motsvaras av en signifikant förbättring. För 2024 beslutades spannet ligga mellan index 85 och index 115, det vill säga en normalisering från det rekordhöga resultatet 2023.

Vad gäller hållbarhetsmålet ska reduktionen av koldioxidintensiteten för scope 1 och 2, med 2019 som basår (index 100), uppgå till högst index 38 för 2024 vilket motsvarar en minskning med 3 % för året jämfört med 2023. Fokus ligger på den egna verksamheten där direkta beslut är möjliga och kan få en direkt positiv effekt. På sikt kan måttet uppdateras för att även inkludera scope 3, när

metodik och datakällor är mer robusta. Årets utfall uppgick till index 38.

Verkställande direktören kan erhålla maximalt 75 % av grundlönen i rörlig ersättning varav 7,5 % är hållbarhetsrelaterat och 67,5 % är resultatrelaterat. Den vice verkställande direktören kan erhålla maximalt 50 % av grundlönen i rörlig ersättning varav 5 % är hållbarhetsrelaterat och 45 % är resultatrelaterat. Utfallet för räkenskapsåret 2024 uppgår till 0 % för resultatmålet och 100 % för hållbarhetsmålet vilket innebär 7,5 % av grundlönen för verkställande direktören och 5 % av grundlönen för vice verkställande direktör. Ambitionen är att på sikt öka den relativa viktningen av hållbarhetsmålet.

Ersättning till ledande befattningshavare

Koncernen har inte beviljat några lån, förlänt eller utfärdat några garantier eller beviljat säkerheter till förmån för styrelseledamöter, ledande befattningshavare eller revisorer. Ingen av styrelseledamöterna, de ledande befattningshavarna eller revisorerna har direkt eller indirekt genom ett till honom/henne närstående bolag ingått transaktioner med Duni Group.

Riktlinjer till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar de personer som under den tid då riktlinjerna gäller ingår i Duni AB:s koncernledning ("ledande befattningshavare") samt styrelseledamöter, på sätt som anges nedan. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, såsom exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Dessa riktlinjer är likalydande med de riktlinjer som antogs av årsstämman 2024 med den justeringen att pensionspremier kopplas till pensionsgrundande lön istället för fast lön, se avsnitt "Pension" nedan. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

I fråga om anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

En beskrivning av affärsstrategi och hållbarhetsarbete framgår bland annat av Duni AB:s års- och hållbarhetsredovisning. En framgångsrik implementering av affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Målsättningen med ersättningspolicyn är att erbjuda en marknadsmässig ersättning, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska stå i relation till den ledande befattningshavarens ansvar och befogenheter. Den totala ersättningen kan bestå av fast kontant lön, rörlig kontant lön (bonus), pensionsförmåner samt övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Flerårsjämförelse	2020	2021	2022	2023	2024
Total ersättning till verkställande direktören, TSEK ¹⁾ 2)	12 755	5 701	8 810	9 496	7 330
Total ersättning till verkställande direktören, förändring mot fg år %	44,8 %	-55,3 %	54,5 %	7,8 %	-22,8 %
Total ersättning till vice verkställande direktören, TSEK ¹⁾	1 634	2 836	3 976	4 337	3 492
Total ersättning till vice verkställande direktören, förändring mot fg år %	-55,1 %	73,5 %	40,2 %	9,1 %	-19,5 %
Genomsnittlig ersättning anställda i koncernen, TSEK ³⁾	368	359	428	498	529
Genomsnittlig ersättning, förändring mot fg år %	-9,8 %	-2,3 %	19,1 %	16,4 %	6,3 %
Koncernens redovisade resultat, EBIT, MSEK	70	173	326	648	412
Koncernens redovisade resultat, EBIT, förändring mot fg år %	-82,8 %	147,1 %	88,4 %	98,8 %	-36,4 %

¹⁾ 2022 och 2023 innehåller rörlig ersättning.

²⁾ 2020 innehåller avgångsvederlag om 7,9 MSEK.

³⁾ Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen exklusive antal medlemmar ur koncernledningen.

Rörlig kontant lön

Den rörliga kontanta lönen ska vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och baseras på utfallet av förutbestämda och mätbara resultat-mål, utformade i syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Den årliga rörliga kontanta lönen (årlig bonus) ska vara maximerad till 75 procent av den fasta kontantlönen. Den rörliga kontanta lönen kan exempelvis baseras på årliga lönsamhets- och kapitalbindningsmål samt hållbarhetsmål som uppställs av styrelsen, och bland annat vara kopplade till koncernens justerade rörelse-resultat, justerade sysselsatta kapital och ett hållbarhetsmått.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontant lön har avslutats ska styrelsen på förslag av ersättningsutskottet fastställa i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. I sin bedömning av uppfyllda kriterier har styrelsen på förslag av ersättningsutskottet möjlighet att medge undantag från uppställda mål på de grunder som anges nedan under rubriken Beslutsprocesser och avvikelser. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen med de eventuella justeringar som styrelsen på förhand fastställt vid implementeringen av programmet.

Någon rörlig ersättning ska inte utgå, eller rörlig ersättning ska kunna krävas åter, om ledande befattningshavare agerat i strid med bolagets uppförandekod. Rörlig kontant lön kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten betalning. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal helt eller delvis återkräva rörlig kontant lön som utbetalats på felaktiga grunder.

Annan ersättning

Ytterligare kontant ersättning kan utgå som engångsarrangemang vid extraordinära omständigheter i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande ett års fast kontantlön. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Pension

Ledande befattningshavare ska omfattas av ITP-planen och en så kallad alternativ ITP för alla lönedelar överstigande 7,5 inkomst-basbelopp. Pensionspremier avseende alternativ ITP ska inte överstiga 35 % (VD) respektive 30 % (övriga befattningshavare) av den pensionsgrundande lönen. Rörlig ersättning räknas in som ett treårssnitt i den pensionsgrundande lönen.

Övriga förmåner

Övriga förmåner som till exempel tjänstebil, drivmedel och sjuk- och sjukvårdsförsäkring, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Det samlade värdet av dessa förmåner får sammanlagt uppgå till högst 12 procent av den fasta kontantlönen.

Villkor vid uppsägning

Ledande befattningshavare ska vara anställda tillsvidare. Vid anställningens upphörande ska fast kontant lön under tillämplig uppsägningstid jämte avgångsvederlag inte överstiga 18 månaders fast kontantlön. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska rätt till avgångsvederlag inte föreligga. Ledande befattningshavare ska kunna ersättas för konkurrensbegränsande åtaganden efter anställningens upphörande, i den mån avgångsvederlag inte utgår för motsvarande tidsperiod. Sådan ersättning får högst motsvara 12 månaders fast kontant lön.

Ersättning till styrelseledamöter

För de fall styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför tjänster för koncernen utöver styrelsearbetet kan särskilt kontant arvode för detta betalas (konsultarvode). Arvodet ska vara marknadsmässigt och sättas i relation till nyttan för Duni Group. Ersättning till styrelseledamot, liksom övriga villkor, beslutas av styrelsen.

Beslutsprocess och avvikelser

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens kompo-

nenter samt ersättningsens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Ersättningsutskottet bereder styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa ses över årligen och läggs fram för beslut vid bolagsstämman vid förslag om ändringar eller minst vart fjärde år. 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.

Styrelsen får besluta att tillfälligt frånga riktlinjerna helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar detta och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

För mer information gällande ersättningar till ledande befattningshavare, se not 16 Löner och andra ersättningar.

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar de personer som under den tid då riktlinjerna gäller ingår i Duni AB:s koncernledning ("ledande befattningshavare") samt styrelseledamöter, på sätt som anges nedan. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman, såsom exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Dessa riktlinjer är likalydande med de riktlinjer som antogs av årsstämman 2024, med den justeringen att pensionspremier kopplas till *pensionsgrundande* lön i stället för *fast lön*, se avsnitt "Pension" nedan. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

I fråga om anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

En beskrivning av Dunis affärsstrategi och hållbarhetsarbete framgår bland annat av Duni AB:s års- och hållbarhetsredovisning. En framgångsrik implementering av Dunis affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Målsättningen med ersättningspolicyn är att erbjuda en marknadsmässig ersättning, så att kompetenta och skickliga medarbetare kan attraheras, motiveras och behållas.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska stå i relation till den ledande befattningshavarens ansvar och befogenheter. Den totala ersättningen kan bestå av fast kontant lön, rörlig kontant lön (bonus), pensionsförmåner samt övriga förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- och aktiekursrelaterade ersättningar.

Rörlig kontant lön

Den rörliga kontanta lönen ska vara i förväg begränsad till ett maximalt belopp och baseras på utfallet av förutbestämda och mätbara resultatmål, utformade i syfte att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. Den årliga rörliga kontanta lönen (årlig bonus) ska vara maximerad till 75 procent av den fasta kontantlönen. Den rörliga kontanta lönen kan exempelvis baseras på lönsamhets- och kapitalbindningsmål samt hållbarhetsmål som uppställs av styrelsen, och bland annat vara kopplade till koncernens justerade rörelseresultat, justerade sysselsatta kapital och ett hållbarhetsmått.

När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontant lön har avslutats ska styrelsen på förslag av ersättningsutskottet fastställa i vilken utsträckning kriterierna har uppfyllts. I sin bedömning av uppfyllda kriterier har styrelsen på förslag av ersättningsutskottet möjlighet att medge undantag från uppställda mål på de grunder som

anges nedan under rubriken *Beslutsprocess och avvikelser*. Såvitt avser uppfyllandet av finansiella mål ska bedömningen baseras på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen med de eventuella justeringar som styrelsen på förhand fastställt vid implementeringen av programmet.

Någon rörlig ersättning ska inte utgå, eller rörlig ersättning ska kunna krävas åter, om ledande befattningshavare agerat i strid med bolagets uppförandekod. Rörlig kontant lön kan utbetalas efter avslutad mätperiod eller vara föremål för uppskjuten betalning. Styrelsen ska ha möjlighet att enligt lag eller avtal helt eller delvis återkräva rörlig kontant lön som utbetalats på felaktiga grunder.

Annan ersättning

Ytterligare kontant ersättning kan utgå som engångsarrangemang vid extraordinära omständigheter i syfte att rekrytera eller behålla befattningshavare. Sådan ersättning får inte överstiga ett belopp motsvarande ett års fast kontantlön. Beslut om sådan ersättning ska fattas av styrelsen på förslag av ersättningsutskottet.

Pension

Ledande befattningshavare ska omfattas av ITP-planen och en så kallad alternativ ITP för alla lönedelar överstigande 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionspremier avseende alternativ ITP ska inte överstiga 35 % (VD) respektive 30 % (övriga befattningshavare) av den pensionsgrundande lönen. Rörlig ersättning räknas in som ett treårssnitt i den pensionsgrundande lönen.

Övriga förmåner

Övriga förmåner till exempel tjänstebil, drivmedel och sjuk- och sjukvårdsförsäkring, ska kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam. Det samlade värdet av dessa förmåner får sammanlagt uppgå till högst 12 procent av den fasta kontantlönen.

Villkor vid uppsägning

Ledande befattningshavare ska vara anställd tillsvidare. Vid anställningens upphörande ska fast kontant lön under tillämplig uppsägningstid jämte avgångsvederlag inte överstiga 18 månaders fast kontantlön. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska rätt till avgångsvederlag inte föreligga. Ledande befattningshavare ska kunna ersättas för konkurrensbegränsande åtaganden efter anställningens upphörande, i den mån avgångsvederlag inte utgår för motsvarande tidsperiod. Sådan ersättning får högst motsvara 12 månaders fast kontant lön.

Ersättning till styrelseledamöter

För de fall styrelseledamot (inklusive genom helägt bolag) utför tjänster för koncernen utöver styrelsearbetet kan särskilt kontant arvode för detta betalas (konsultarvode). Arvodet ska vara marknadsmässigt och sättas i relation till nyttan för Duni Group. Ersättning till styrelseledamot, liksom övriga villkor, beslutas av styrelsen.

Beslutsprocess och avvikelser

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

Ersättningsutskottet bereder styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Dessa ses över årligen och läggs fram för beslut vid bolagsstämman vid förslag om ändringar eller minst vart fjärde år. 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.

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar detta och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

Malmö i april 2025

DUNI AB (publ)

Styrelsen