

Electrolux Professional Group ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Electrolux Professional AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till koncernchef och verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning "Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram".

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 26 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 134-137 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 72 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 26 på sidan 135 i årsredovisningen för 2022.

Viktig utveckling under 2022

Koncernchef och verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i årsredovisningen 2022.

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 i förhållande till det som gäller i respektive koncernledningsmedlems anställningsland eller region. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande

befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och för bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig

ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Den rörliga ersättningen består av både kortsiktig kontakt ersättning och långsiktig aktiebaserad eller kontant ersättning.

Riktlinjerna finns på sidorna

94-95 i Förvaltningsberättelsen i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den

Tabell 1 – Total ersättning till koncernchef och verkställande direktören under 2022 (Tkr)¹

| Tkr | Fast ersättning | | Rörlig ersättning | | Extraordinära poster | Pensionskostnad ⁶ | Total ersättning | Andel fast respektive rörlig ersättning |
|--|------------------------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|------------------------------|------------------|---|
| | Fast kontantlön ³ | Andra förmåner ⁴ | Ettårig | Flerårig ⁵ | | | | |
| Alberto Zanata (Koncernchef och VD) ² | 6 227 | 406 | 4 188 | - | - | 510 | 11 331 | 63%/37% |

1) Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som intjänats 2022 (oavsett om utbetalning har skett under året). Flerårig rörlig ersättning redovisas som den intjänats under 2022. Under 2022 har Ingen flerårig rörlig ersättning intjänats.

2) Eftersom ersättningen till verkställande direktören och koncernchefen sätts i euro kommer eventuella fluktuationer i valutakursen att påverka den redovisade ersättningen i SEK.

3) Den fasta årslönen inkluderar årlig grundlön, semesterlön, betalda semesterdagar och fasta konkurrenskláusuler.

4) Tjänstebil och sjukvårdsförsäkring.

5) Intjänad långsiktigt incitament. De långsiktiga incitamentsprogram 2021 och 2022 som för närvarande pågår intjänas 2024 respektive 2025.

6) Pensionskostnader, bestående av pensionsavgifter för avgiftsbestämd pension i enlighet med kollektivavtalsbestämmelser, har i sin helhet redovisats som fast ersättning.

Tabell 2 – Aktiebaserad ersättning till koncernchef och verkställande direktör

| Huvudsakliga villkor i planen för aktiebaserad ersättning | | | | | Information om det rapporterade räkenskapsåret ¹ | | | | | |
|---|---------------------|------------------------------------|---|---|---|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | | Ingående balans, (1 jan 2022) | | Under året | | | |
| Planens namn ¹ | Prestationsperiod | Datum för tilldelning ² | Datum för intjänande och utgång av inläsningsperiod | Aktierätter vid årets början ³ | Tilldelade aktier ⁴ | | Intjänade aktier ⁶ | | Intjänad ersättning ⁸ | Förverkad ersättning ⁹ |
| | | | | | Antal aktier | Värde (tkr) ⁵ | Antal aktier | Värde (tkr) ⁷ | | |
| LTI 2021 ¹⁰ | 1 jan - 31 dec 2021 | 5 maj 2021 | 31 dec 2023 | 102 457 | 0 | 0 | 0 | 0 | 102 457 | 0 |
| LTI 2022 ¹¹ | 1 jan - 31 dec 2022 | 5 maj 2022 | 31 dec 2024 | 0 | 105 176 | 5 811 | 0 | 0 | 49 181 | 55 995 |

1) Samtliga planer har en treårig intjänandeperiod, inklusive en prestationsperiod på ett år.

2) Avser datumet då aktierätterna tilldelades deltagaren.

3) Avser antal aktier under intjänandeperiod vid årets början. Se kolumnen "Datum för intjänande och utgång av inläsningsperiod" för datum för intjänande.

4) Förutsatt maximal prestationsutfall.

5) Värdet vid datum för tilldelning är baserat på aktiekursen multiplicerat med antalet tilldelade aktier.

6) Faktiskt antal aktier baserat på prestationsutfall och aktiernas värde vid datum för intjänande.

7) Aktievärdet baserat på stängningskurs vid datum för intjänande.

8) Avser antal tilldelade aktier baserat på faktiskt prestationsutfall, men för vilket datum för intjänande infaller efter räkenskapsåret.

9) Avser antal förverkade aktier baserat på prestationsutfall.

10) Maximalt antal aktier som kunde tilldelas koncernchefen under LTI 2021 var 102 457 aktier. Utfallet var 100%, vilket resulterade i maximalt antal aktier för koncernchefen.

11) Maximalt antal aktier som kunde tilldelas koncernchefen under LTI 2022 var 105 176 aktier. Utfallet var 47%, vilket resulterade i 49 181 antal aktier för koncernchefen.

beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på koncernens hemsida. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Aktiebaserad ersättning

Målet med Electrolux Professionals långsiktiga incitamentsplaner (LTI) är att attrahera och behålla kompetenta seniora medarbetare samt att öka engagemanget och motivationen hos deltagarna. Planerna har utformats för att förena ledningens och aktieägarnas intressen.

Under 2022 hade koncernen två pågående prestationsaktieprogram (LTI 2021 och LTI 2022) för högre chefer och nyckelpersoner, inklusive VD och koncernchef. Båda programmen löper över en treårsperiod, med en prestationsperiod på ett år följt av en tvåårig intjänandeperiod. Tilldelningen av aktier i 2021 och 2022 års program bestäms av deltagarens position och utfallet av två mål: (i) vinst per aktie och (ii) operativt kassaflöde efter investeringar.

Utfallet för de två finansiella målen i de två planerna fastställdes av styrelsen efter utgången av den ettåriga prestationsperioden för varje program.

Tilldelning av aktier baseras på prestation och prestationsmålen är linjära från minimum till maximum. Om maximivärdet nås eller överskrids kommer 100% av maximalt beviljade aktier för varje deltagare att tilldelas. Om prestationen understiger maximinivån men överstiger miniminivån kommer en proportionell tilldelning av aktier att göras. Ingen tilldelning kommer att göras om prestationen inte når miniminivån. Aktierna kommer att tilldelas kostnadsfritt efter intjänan-

Tabell 3(a) – Koncernchef och verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kortsiktig kontantersättning

| Tkr | Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestationskriterier | a) Uppmätt prestation b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall |
|---|--|--|---|
| Alberto Zanata (Koncernchef och VD) | Koncernens EBITA-tillväxt (%) ¹ | 55% | a) 38,6% b) 2 904 Tkr |
| | Koncernens nettoomsättningstillväxt (%) ² | 15% | a) 16,9% b) 765 Tkr |
| | Koncernens rörelsekapital i procent av nettoomsättning (%) ³ | 10% | a) 16,7% b) – Tkr |
| | Koncernens netto omsättningstillväxt Customer Care (%) ⁴ | 20% | a) 13,6% b) 519 Tkr |

1) Årlig EBITA-tillväxt (%), justerat med genomsnittlig snittkurs för 2022 i Mkr. EBITA = EBIT (faktiskt) plus avskrivningar. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar.

2) Årlig extern nettoomsättningstillväxt (%), justerat med genomsnittlig snittkurs för 2022 i Mkr. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar.

3) Operativt rörelsekapital (exklusive bidrag från factoring) dividerat med extern nettoomsättning (%). Operativt rörelsekapital är genomsnittligt 12 månader. (Kundfordringar exkl factoring-lager-leverantörsskulder) justerat med genomsnittlig snittkurs för 2022. Extern nettoomsättning 12 månader. Extern nettoomsättning justerat med genomsnittlig ränta för 2022. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar.

4) Årlig extern nettotillväxttakt (%), justerad med genomsnittlig snittkurs för 2022 i Mkr. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar.

Tabell 3(b) – Koncernchef och verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig långsiktig aktiebaserad ersättning

| Tkr | Programmets namn | Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestationskriterier | a) Uppmätt prestation b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall | |
|---|------------------|--|--|---|-------------------------------|
| Alberto Zanata (Koncernchef och VD) | LTI 2022 | Resultat per aktie ¹ | 60% | a) 2,39 kr | b) 49 181 aktier ³ |
| | | Operativt kassaflöde efter investeringar ² | 40% | a) 636 Mkr | b) – |

1) Periodens resultat (hänförligt till aktieägare i Electrolux Professional) divideras med det genomsnittligt viktat antalet utestående aktier under perioden.

2) Operativt kassaflöde efter investeringar justerat för finansiella poster, betald skatt och förvärv / avyttringar av verksamheter.

3) Aktierna kommer att tilldelas efter 1 januari 2025, förutsatt fortsatt anställning.

deperioden med avdrag för skattekostnader.

Om en deltagares anställning avslutas under respektive programs treåriga intjänandeperiod kommer deltagaren att exkluderas från programmet och inte att få några aktier eller andra förmåner under programmet. I vissa undantagsfall, inklusive till exempel en deltagares död, funktionshinder, pensionering eller avyttring av det bolag deltagaren är anställd kan en deltagare vara berättigad till viss ersättning enligt programmet

Samtliga planer avser B-aktier. Ytterligare information om de utestående långsiktiga incitamentsprogrammen finns i not 26 i årsredovisningen för 2022.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för koncernchef och verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att leverera bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats.

Beskrivning av hur prestationskriterierna för utbetalning av rörliga kortsiktiga och långsiktiga incitament, har tillämpats under räkenskapsåret beskrivs i tabell 3(a) och 3(b) på denna sida.

Tabell 4 – Jämförelse över förändring av ersättning respektive koncernens resultat¹

| Faktiskt värde och årlig förändring ² | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|-----------------|--------------------------------|-------|
| Ersättning till Koncernchef och VD i Tkr (förändring i %) | 11 331 (-9%) | 12 453 (+102%) ³ | 6 163 |
| Koncernens EBITA i Mkr, (förändring i %) | 1 146 (+72%) | 665 (+25%) | 533 |
| Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget, Electrolux Professional AB i Tkr (förändring i %) ⁴ | 539 (+10%) | 489 (-4%) | 509 |

1) Electrolux Professional AB noterades på NASDAQ Stockholm den 23 mars 2020, varför jämförelsesiffror för tidigare räkenskapsår inte finns.

2) Tabellen visar faktiskt värde för det redovisade räkenskapsåret och inom parentes årlig förändring jämfört med föregående år.

3) Ökningen 2021 jämfört med 2020 beror på nästan maximalt utfall för 2021 års incitamentsprogram och nollutfall för 2020 års program.

4) Total ersättning i Electrolux Professional AB exklusive ersättning till styrelsen och medlemmar i koncernledningen.