

Electrolux Professional ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Electrolux Professional AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. 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 144-148 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 76-77 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 26 på sidan 145-146 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Koncernchef och verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i årsredovisningen 2021.

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 får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Den rörliga ersättningen består av både kortsiktiga och långsiktiga incitamentsprogram.

Riktlinjerna finns på sidorna 96-98 i Förvaltningsberättelsen i årsredovisningen för 2021. Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och 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.electroluxprofessional.com/corporate. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Rörlig kortsiktig kontantersättning

Den rörliga kortsiktiga ersättningen till koncernchef och verkställande direktör baseras på fasta finansiella mål på koncernnivå. Det intjänas under en ettårsperiod (2021) och kan ge upp till 100% av den årliga grundlönen (se tabell 2(a)).

Långsiktigt prestationsbaserat aktieincitamentsprogram (LTI 2021)

Koncernen har implementerat ett långsiktigt prestationsbaserat aktieincitamentsprogram 2021 (LTI2021) för högre chefer och nyckelpersoner, inklusive VD och koncernchef. Deltagarna erbjuds att erhålla Prestationsaktier, förutsatt anställningen kvarstår den 1 januari 2024. Maximalt prestationsvärde för VD och koncernchef var 100 procent hans årliga grundlön för 2021, motsvarande 102 457 aktier.

Maximala prestationsvärde omvandlas till ett maximalt antal Prestationsaktier, baserat på volymvägd genomsnittskurs (VWAP), för Electrolux Professional B-aktie på Nasdaq Stockholm under en period om 20 handelsdagar före den dag deltagarna bjuds in att delta.

Tabell 1 – Totalersättning till koncernchef och verkställande direktören under 2021 (Tkr)¹

Tkr	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad ⁵	Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning
	Fast kontantlön ²	Andra förmåner ³	Ettårig	Flerårig ⁴				
Alberto Zanata (VD och koncernchef)	5 566	318	4 912	1 197	-	460	12 453	51%/49%

1) Med undantag för Flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som belöper på år 2021 (oavsett om utbetalning har skett under året).

Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2021 och i den meningen intjänats (med utbetalning kvartal 1 efterföljande år). Ingen flerårig rörlig ersättning var, i enlighet med vad som anges i Tabell 2(b) nedan, föremål för s.k. vesting under 2021.

2) Den fasta årslönen inkluderar årlig grundlön, semesterlön, betalda semesterdagar och fasta konkurrensklausuler.

3) Företagsbil och sjukvårdsförsäkring.

4) Intjänad långsiktigt incitament 2021 års långsiktiga incitamentsprogram som för närvarande pågår är fullt intjänat 2024.

5) Pensionskostnader, bestående av pensionsavgifter för avgiftsbestämd pension i enlighet med kollektivavtalsbestämmelser, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Beräkningen av antalet Prestationsaktier är kopplad till prestationsmål för koncernen fastställda av styrelsen avseende (i) vinst per aktie och (ii) operativt kassaflöde efter investeringar. De av styrelsen antagna prestationsmålen fastställer en miniminivå respektive en maxnivå, varvid den relativa vikten av prestationsmålen (i) och (ii) är 60 procent respektive 40 procent.

Prestationsperioden utgörs av räkenskapsåret 2021. Om båda prestationsvillkoren i programmet 2021 är uppfyllda

kommer tilldelning av Prestationsaktier att ske under första halvåret 2024. Tilldelning kommer att vara kostnadsfri förutom för skatt.

Under 2021 uppnåddes maximal nivå för de två prestationsmålen, vilket innebär att 100% av beviljad ersättning kommer att betalas ut efter utgången av intjänandeperioden 2024.

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för koncernchef och verkställande direktörens rörliga

ersättning har valts för att förverkliga 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 2021 beaktats.

I tabell 2(a) och 2(b) nedan beskrivs hur prestationskriterierna för utbetalning av rörliga kortsiktiga och långsiktiga kontantbaserade incitament, har tillämpats under räkenskapsåret.

Tabell 2(a) – Koncernchef och verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kortsiktig kontanterersättning

	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Alberto Zanata (VD och koncernchef)	EBITA-tillväxt (%) ¹	55%	a) 38% b) 2 916 Tkr
	Nettoomsättningstillväxt (%) ²	15%	a) 10.6% b) 608 Tkr
	Rörelsekapital i procent av nettoomsättning (%) ³	20%	a) 15% b) 1 061 Tkr
	Netto försäljningstillväxt Customer Care (%)	10%	a) 13,3% b) 327 Tkr

1) Årlig EBITA-tillväxt (%), justerat med genomsnittlig ränta för 2021 i Mkr. EBITA = EBIT (faktiskt) plus avskrivningar. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar 2021.

2) Årlig extern nettoomsättningstillväxt (%), justerat med genomsnittlig ränta för 2021 i Mkr. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar 2021.

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 ränta för 2021. Extern nettoomsättning 12 månader. Extern nettoomsättning justerat med genomsnittlig ränta för 2021. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar 2021.

Tabell 2(b) – Koncernchef och verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig långsiktig kontanterersättning

	Programmets namn (Prestationsperiod/Datum för intjänande)	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Alberto Zanata (VD och koncernchef)	LTI2021	Resultat per aktie ¹	60%	a) 1,69 kr b) 61 474 aktier ³
		Operativt kassaflöde efter investeringar ²	40%	a) 1 116 Mkr b) 40 983 aktier ³

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) Aktier kommer att intjänas efter den 1 januari 2024 med fortsatt anställning som förbehåll.

Tabell 3 – Ersättning och bolagets resultat för räkenskapsåren 2021-2020¹

	2021	2020
VD och koncernchef (Tkr) ²	12 453	6 163
EBITA (Mkr)	665	533
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget, Electrolux Professional AB (Tkr) ³	489	509

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

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

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