

Electrolux Professional Group ersättningsrapport 2023

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Electrolux Professional AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till koncernchef och verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet 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 134-136 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 73 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 26 på sidan 134 i årsredovisningen för 2023.

Viktig utveckling under 2023

Koncernchef och verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i årsredovisningen 2023.

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 kortsiktig kontant ersättning och långsiktig aktiebaserad eller kontant ersättning.

Riktlinjerna finns på sidorna 92-93 i Förvaltningsberättelsen i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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.

Tabell 1 – Total ersättning till koncernchef och verkställande direktören under 2023 (Tkr)¹

Tkr	Fast ersättning		Rörlig ersättning				Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning
	Fast kontantlön ²	Andra förmåner ⁴	Ettårig	Flerårig ⁵	Extraordinära poster	Pensionskostnad ⁶		
Alberto Zanata (Koncernchef och VD) ²	7 269	394	2 717	5 635	-	583	16 599	50%/50%

1) Tabellen redovisar ersättning som intjänats 2023 (oavsett om utbetalning har skett under året), förutom flerårig ersättning som redovisar vad som intjänats under 2023 (med utbetalning under första kvartalet följande år).

2) Ersättningen till verkställande direktören och koncernchefen sätts i EUR, varför den redovisade ersättningen i SEK påverkas av valutakursen.

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

4) Tjänstebil och sjukvårdsförsäkring.

5) Intjänad långsiktigt incitamentsersättning 2021.

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

Information om det rapporterade räkenskapsåret											
		Ingående balans, (1 jan 2023)				Under året				Utgående balans (31 dec 2023)	
Huvudsakliga villkor i planen för aktiebaserad ersättning											
		Tilldelade aktier ⁴		Intjänade aktier ⁴							
Planens namn ¹	Prestationsperiod	Datum för tilldelning ²	Intjänandeperiodens utgång	Aktierätter vid årets början ³	Antal aktier	Värde (tkr) ⁵	Antal aktier	Värde (tkr) ⁷	Intjänad ersättning ⁸	Förverkad ersättning ⁹	
LTI 2021 ¹⁰	1 jan – 31 dec 2021	5 maj 2021	31 dec 2023	102 457	0	0	102 457	5 635	0	0	
LTI 2022 ¹¹	1 jan – 31 dec 2022	5 maj 2022	31 dec 2024	49 181	0	0	0	0	49 181	55 995	
LTI 2023 ¹²	1 jan – 31 dec 2023	5 maj 2023	31 dec 2025	0	119 223	6 742	0	0	74 598	44 625	

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 intjänandeperiodens utgång" 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.

12) Maximalt antal aktier som kunde tilldelas koncernchefen under LTI 2023 var 119 223 aktier. Utfallet var 63%, vilket resulterade i 74 598 antal aktier för koncernchefen.

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 2023 hade koncernen tre pågående prestationsaktieprogram (LTI 2021, LTI 2022 och LTI 2023) för högre chefer och nyckelpersoner, inklusive VD och koncernchef. Samtliga program 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. Tilldelningen av aktier i 2023 års program bestäms av deltagarens position och utfallet av tre mål: (i) vinst per aktie, (ii) operativt kassaflöde efter investeringar och (iii) minskning av CO₂-utsläpp

Utfallet för målen i de tre 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 maximivärdet men överstiger minimivärdet kommer en proportionell tilldelning av aktier att göras. Ingen tilldelning kommer att göras om prestationen inte når minimivärdet. Aktierna kommer att tilldelas kostnadsfritt efter intjänandeperioden 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 2023.

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 2023 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 3(a) – Koncernchef och verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kortsiktig kontanterersättning

Tkr	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Alberto Zanata (President and CEO)	Koncernens EBITA-tillväxt (%) ¹	55%	a) 12% b) 1 804 tkr
	Koncernens nettoomsättningstillväxt (%) ²	15%	a) 2% b) 256 tkr
	Koncernens rörelsekapital i procent av nettoomsättning (%) ³	15%	a) 18% b) 0
	Koncernens netto omsättningstillväxt Customer Care (%) ⁴	15%	a) 8% b) 657 tkr

- 1) Årlig EBITA-tillväxt (%), justerat med snittkurs i budgeten för 2023 i Mkr. EBITA = EBIT (faktiskt) plus avskrivningar. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar.
- 2) Årlig extern nettoomsättningstillväxt (%), justerat med snittkurs i budget för 2023 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 2023. Extern nettoomsättning 12 månader. Extern nettoomsättning justerat med genomsnittlig ränta för 2022. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar.
- 4) Årlig extern nettotillväxttakt (%), justerat med snittkurs i budget för 2025 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 ⁴
Alberto Zanata (Koncernchef och VD) LTI 2023		Resultat per aktie ¹	50%	a) 2,70 kr b) 26 694
		Operativt kassaflöde efter investeringar ²	30%	a) 1 453 Mkr b) 24 059
		Minskning av CO ₂ -utsläpp ³	20%	a) 680 ton b) 23 845

- 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) Minskning av CO₂-utsläpp avser årliga minskningar av växthusgaser mätt i absoluta tal inom (i) Scope 1 och (ii) Scope 2, i enlighet med Greenhouse Gas (GHG) Protocol
- 4) Intjänandeperioden slutar den 31 december 2025 och aktierna kommer att tilldelas följande år, förutsatt fortsatt anställning.

Tabell 4 – Jämförelse över förändring av ersättning respektive koncernens resultat¹

Faktiskt värde och årlig förändring ²	2023	2022	2021	2020
Ersättning till Koncernchef och VD i Tkr (förändring i %) ³	16 599 (+46%) ⁴	11 331 (-9%)	12 453 (+102%) ²	6 163
Koncernens EBITA i Mkr, (förändring i %) ⁵	1 330 (+16%) ⁵	1 146 (+72%)	665 (+25%)	533
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget, Electrolux Professional AB i Tkr (förändring i%) ⁶	552 (+2%)	539 (+10%)	489 (-4%)	509

- 1) Tabellen visar faktiskt värde för det redovisade räkenskapsåret och inom parentes årlig förändring jämfört med föregående år.
- 2) Ökningen 2021 jämfört med 2020 beror på nästan maximalt utfall för 2021 års incitamentsprogram och nollutfall för 2020 års program.
- 3) Ersättningen till verkställande direktören och koncernchefen sätts i EUR, varför den redovisade ersättningen i SEK påverkas av valutakursen.
- 4) Ökningen 2023 jämfört med 2022 beror på intjänandet av det första LTI-programmet (LTI 2021) i Electrolux Professional AB.
- 5) EBITA justerat för budgeterade valutakurser 2023, exklusive kostnader för förvärv.
- 6) Total ersättning i Electrolux Professional AB exklusive ersättning till styrelsen och medlemmar i koncernledningen.