

Electrolux Professional Group ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Electrolux Professional AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till koncernchef och verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram, utfärdade av Aktiemarknadens självregleringskommitté.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 26 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 181-184 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 51 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 26 på sidan 182 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

Viktig utveckling under 2025

Koncernchef och verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 5-6 i års- och hållbarhetsredovisningen 2025.

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 total 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 68-69 i Förvaltningsberättelsen i års- och hållbarhetsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 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 VD och koncernchef under 2025 (Tkr)¹

Tkr	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Total ersättning	Andel fast respektive rörlig ersättning	
	Fast kontantlön ³	Andra förmåner ⁴	Ett-årig	Flerårig ⁵	Extraordinära poster			
Alberto Zanata	8 080	401	1 395	4 759	0	682	15 317	Fast 60%
(VD och koncernchef) ²								Rörlig 40%

- 1) Tabellen redovisar ersättning som intjänats 2025 (oavsett om utbetalning har skett under året), förutom flerårig rörlig ersättning som redovisar vad som intjänats under 2025 (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 kontantlönen inkluderar årlig grundlön, semesterlön, betalda semesterdagar och fasta konkurrens klausuler.
- 4) Tjänstebil och sjukvårdsförsäkring.
- 5) Intjänad långsiktig incitamentsplan 2023.
- 6) Pensionskostnader, bestående av pensionsavgifter för avgiftsbestämd pension i enlighet med Italiensk praxis, har i sin helhet redovisats som fast ersättning.

Tabell 2 - Aktiebaserad ersättning till koncernchef och verkställande direktör

Information om det rapporterade räkenskapsåret												
Huvudsakliga villkor i planen för aktiebaserad ersättning				Ingående balans, (1 jan 2025)	Under året				Utgående balans (31 dec 2025)			
				Tilldelade aktier (maximalt)	Prestationsresultat (%)	Intjänade aktier (faktiskt)	Värde (tkr baserat på aktiepris vid intjänande)	Förverkad ersättning (baserat på prestationsutfall)	Intjänad ersättning (baserat på prestationsutfall)			
Planens namn	Prestationsperiod	Datum tilldelning	Intjänande för periodens utgång	Aktierätter vid årets början	Antal aktier	Värde (tkr baserat på aktiepris)	Prestationsresultat (%)	Antal aktier	Värde (tkr baserat på aktiepris vid intjänande)	Förverkad ersättning (baserat på prestationsutfall)	Intjänad ersättning (baserat på prestationsutfall)	
LTI 2023	1 jan - 31 dec 2023	5 maj 2023	31 dec, 2025	74 598	0	0	63%	74 598	4 759	0	0	
LTI 2024 ¹	1 jan - 31 dec 2024	10 maj 2024	31 dec 2026	51 936	0	0	50%	0	0	51 872	51 936	
LTI 2025 ¹	1 jan - 31 dec 2025	10 maj 2025	31 dec 2027	0 130 697	7 675	46%	0	0	71 034	59 662		

- 1) Efter räkenskapsårets slut tillkännagavs att Alberto Zanata kommer att gå i pension den 5 maj 2026. Enligt LTI-planens regler har han rätt till en proportionell tilldelning av aktier från LTI 2024 och LTI 2025, vilken kommer att regleras under 2026. Tabellen ovan återspeglar villkoren per den 31 december 2025.

Bolagsstyrning

Introduktion

Vår strategiska grund

Globala trender & våra marknader

Affärssegment

Vår produktion

Våra medarbetare

Bolagsstyrning & riskhantering

Ordförandes kommentar

Bolagsstyrningsrapport

Styrelse

Koncernledning

➤ Ersättningsrapport 2025

Risker och riskhantering

Finansiellt och hållbarhet

Övrig information

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 2025 hade koncernen tre pågående långsiktiga incitamentsplaner (LTI 2023, LTI 2024 och LTI 2025) 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 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. Tilldelningen av aktier i 2024 och 2025 års program bestäms av deltagarens position och utfallet av tre mål: (i) vinst per aktie, (ii) avkastning på nettotillgångar och (iii) minskning av CO₂-utsläpp.

Utfallet för målen i de tre planerna fastställs av styrelsen efter utgången av respektive ettårig prestationsperiod 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 minimivån men överstiger minimivån kommer en proportionell tilldelning av aktier att göras. Ingen tilldelning kommer att göras om prestationen inte når minimivån. 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, funktionsnedsättning, 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 års- och hållbarhetsredovisningen för 2025.

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 2025 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) – VD och koncernchefens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kortsiktig kontantersättning

	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponent	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Alberto Zanata (VD och koncernchef)	Koncernens EBITA-marginal (%) ¹	55%	a) 12,13% b) 442 Tkr
	Koncernens nettoomsättningstillväxt (%) ²	15%	a) 0,87% b) 178 Tkr
	Koncernens rörelsekapital i procent av nettoomsättning (%) ³	15%	a) 16,25% b) 428 Tkr
	Koncernens nettoomsättningstillväxt Customer Care (%) ⁴	15%	a) 1,52% b) 346 Tkr

- 1) Årlig EBITA-marginal i %, justerat med snittkurs i budget för 2025 i Mkr. EBITA = EBIT (faktiskt) plus avskrivningar, exklusive effekter av förvärv och avyttringar som inte förutsågs då budgeten gjordes.
- 2) Årlig extern nettoomsättningstillväxt i %, justerat med snittkurs i budget för 2025 i Mkr, exklusive effekter av förvärv och avyttringar.
- 3) Operativt rörelsekapital (exklusive bidrag från factoring) dividerat med extern nettoomsättning. Operativt rörelsekapital är 12 månaders genomsnitt av kundfordringar (exkl factoring), lager och leverantörsskulder justerat med snittkurs för 2025. Extern nettoomsättning justeras också med snittkurs för 2025. Exklusive effekter av förvärv och avyttringar.
- 4) Årlig extern nettotillväxttakt i %, justerad med snittkurs i budget för 2025 i Mkr, exklusive effekter av förvärv och avyttringar.

Tabell 3(b) – VD och koncernchefens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig långsiktig aktiebaserad ersättning

	Planens namn	Beskrivning av prestationskriterier hänförliga till ersättningskomponent	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
Alberto Zanata (VD och koncernchef)	LTI 2025 ¹	Resultat per aktie ²	50%	a) 3,16 kr b) 23 525 aktier
		Avkastning på nettotillgångar (RONA) ³	30%	a) 16,34% b) 9 998 aktier
		Minskning av CO ₂ -utsläpp ⁴	20%	a) 737 m ton b) 26 139 aktier

- 1) Efter räkenskapsårets slut tillkännagavs att Alberto Zanata kommer att gå i pension den 5 maj 2026. Enligt LTI-planens regler har han rätt till en proportionell tilldelning av aktier från LTI 2024 och LTI 2025, vilken kommer att regleras under 2026. Tabellen ovan återspeglar villkoren per den 31 december 2025.
- 2) Periodens resultat (hänförligt till aktieägare i Electrolux Professional) divideras med det genomsnittligt viktade antalet utestående aktier under perioden.
- 3) Årligt rörelseresultat (EBIT) i procent av genomsnittliga nettotillgångar, vid alla perioder till historisk snittkurs. Avkastning på nettotillgångar justeras för förvärv och avyttringar.
- 4) 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.

Tabell 4 – Jämförelse över förändring av ersättning respektive koncernens resultat

Faktiskt värde och årlig förändring ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Ersättning till VD och koncernchef i Tkr (förändring i %) ²	15 317 (-4%)	15 984 (-4%)	16 599 (+46%) ³	11 331 (-9%)	12 453
Koncernens EBITA i Mkr, (förändring i %) ⁴	1 529 (+3%)	1 481 (+11%)	1 330 (+16%)	1 146 (+72%)	665
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget, Electrolux Professional AB i Tkr (förändring i %) ⁵	580 (+4,9%)	553 (+0,2%)	552 (+2%)	539 (+10%)	489

- 1) Tabellen visar faktiskt värde för det redovisade räkenskapsåret och inom parentes årlig förändring jämfört med föregående år.
- 2) Ersättningen till verkställande direktören och koncernchefen sätts i EUR, varför den redovisade ersättningen i SEK påverkas av valutakursen.
- 3) Ökningen 2023 jämfört med 2022 beror på intjänandet av det första LTI-programmet (LTI 2021) i Electrolux Professional AB.
- 4) EBITA justerat för budgeterade valutakurser exklusive förvärv, kostnader för förvärv som inte förutsågs då budgeten gjordes samt jämförelsestörande poster.
- 5) Total ersättning i Electrolux Professional AB exklusive ersättning till styrelsen och medlemmar i koncernledningen.

Bolagsstyrning

Introduktion

Vår strategiska grund

Globala trender & våra marknader

Affärssegment

Vår produktion

Våra medarbetare

Bolagsstyrning & riskhantering

Ordförandes kommentar

Bolagsstyrningsrapport

Styrelse

Koncernledning

➤ Ersättningsrapport 2025

Risker och riskhantering

Finansiellt och hållbarhet

Övrig information