

## **Utvärdering av program för rörlig ersättning till verkställande direktören och koncernledningen i Dometic Group AB (publ) samt av gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget**

### Allmänt

Styrelsen ("styrelsen") i Dometic Group AB (publ) ("Dometic-koncernen") har ett ersättningsutskott som bereder styrelsens förslag avseende ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för verkställande direktören och Dometic-koncernens koncernledning ("koncernledningen"). Ersättningsutskottet kontrollerar och utvärderar gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget samt program för rörlig ersättning, både pågående och de som har avslutats under året, till verkställande direktören och koncernledningen.

Ersättningsutskottet kontrollerar också tillämpningen av riktlinjerna för ersättning till verkställande direktören och koncernledningen som antagits av årsstämman. Styrelsen redovisar följande resultat av ersättningsutskottets utvärdering inför årsstämman 2018:

### Generell beskrivning av ersättning till verkställande direktören och koncernledningen

Den sammanlagda ersättningen inom Dometic-koncernen ska baseras på innehavd position, individuell måluppfyllelse, Dometic-koncernens resultat samt vara konkurrenskraftig i anställningslandet. Ersättningen kan bestå av fast lön, rörlig kontant ersättning baserad på uppfyllelse av kortsiktiga, årliga resultatmål, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra förmåner, inklusive icke-monetära förmåner.

### Rörlig ersättning och incitamentsprogram

För närvarande tillämpar Dometic-koncernen ett kortsiktigt och ett långsiktigt kontantbaserat incitamentsprogram. Enligt det kortsiktiga incitamentsprogrammet, och enligt årligt beslut av styrelsen, kan verkställande direktören och koncernledningen få rörlig ersättning baserad på uppfyllelse av årliga kortsiktiga resultatmål. Sådan rörlig ersättning ska vara relaterad till innehavd position och får, för verkställande direktören, uppgå till maximalt 75 % av den fasta lönen, och för övriga medlemmar i koncernledningen, uppgå till 30-50 % av den fasta lönen enligt individuella avtal. Resultatmålen kaskaderas till regionerna och regionala funktioner för att stödja de övergripande målen för Dometic-koncernen. Dessutom godkändes och introducerades ett långsiktigt incitamentsprogram från 2017 i form av ett treårigt rullande kontantbaserat program. Det långsiktiga incitamentsprogrammet syftar till att Dometic-koncernen ska kunna attrahera, rekrytera och behålla kvalificerad personal. Implementering av fortsatta program under kommande år, så väl som beslut om resultatmål och om deltagare, är föremål för årligt beslut av styrelsen. Styrelsen baserar sin granskning av incitamentsprogrammen på årliga utvärderingar av extern referensdata för att säkerställa en relevant struktur och nivå för den sammanlagda ersättningen. Styrelsen är av den uppfattningen att både det kortsiktiga och långsiktiga incitamentsprogrammet är relevanta för att attrahera och behålla affärskritiska resurser.

### Ersättningsstruktur och ersättningsnivåer

Styrelsen har utvärderat och bedömt att nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer innebär en god balans mellan incitamenten för de anställda och bolagets krav på kostnadseffektivitet. Årliga externa referensdata bekräftar att strukturen för den nuvarande sammanlagda ersättningen är relevant för Dometic-koncernens verkställande direktör och koncernledningens positioner.

Styrelsen bekräftar att anställningsvillkoren har tillämpats i linje med riktlinjerna för ersättning till verkställande direktören och koncernledningen som antogs av årsstämman 2018. Såsom upplystes om i föregående års utvärdering, gjordes det 2017 en avvikelse från då gällande riktlinjer för ersättning innebärande att den nya verkställande direktörens pension bestämdes till 35 % av den årliga fasta lönen i stället för de 30 % som var den maximala nivån enligt riktlinjerna. Mot bakgrund av detta föreslår styrelsen att riktlinjerna ändras på så sätt att pension och andra försäkringsförmåner inte ska överstiga 35 % av den årliga fasta lönen för verkställande direktören och 30 % av den årliga fasta lönen för resterande ledande befattningshavare. Ändringen anses vara i linje med marknadspraxis.

VD kan få en kortsiktig rörlig ersättning motsvarande 75% av den fasta lönen och ingår i 2018 års långsiktiga incitamentsprogram. Övriga medlemmar i koncernledningen kunde under 2018 få en kortsiktig rörlig ersättning motsvarande 30-50 % av den fasta lönen och samtliga medlemmar i koncernledningen inkluderades i 2018 års långsiktiga incitamentsprogram. Pensionen för medlemmar i koncernledningen är i linje med riktlinjerna.

#### Riktlinjer för ersättning

Riktlinjerna för ersättning till verkställande direktören och koncernledningen som fastställdes av årsstämman 2018 har under året tillämpats fullt ut för bolagets verkställande direktör och koncernledning.

Styrelsen har utvärderat och bedömt att riktlinjerna för ersättning har fyllt sitt syfte när det gäller att utgöra ett ramverk för nivåerna för den sammanlagda ersättningen samt attrahera och behålla personer till positioner inom koncernledningen. Riktlinjerna för ersättning har tillämpats på ett sätt som överensstämmer med beslutet av 2018 års årsstämma, utan avvikelser.

Styrelsen föreslår att årsstämman 2019 antar riktlinjer för ersättning som i alla väsentliga aspekter överensstämmer med nuvarande riktlinjer för ersättning, dock med det ändringsförslag som beskrivs ovan.

Stockholm i mars 2019  
Dometic Group AB (publ)  
Styrelsen