

## Dometics Ersättningsrapport 2022

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Dometic Group AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Aktiemarknadens självregleringskommittés regelverk.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 (Kostnader för löner, ersättningar och förmåner) på sida 104 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 70-82 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sida 104 i årsredovisningen för 2022.

### Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 5-6 i årsredovisningen 2022.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser under 2022

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. Dometic's ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt Dometic's ersättningsriktlinjer, ska den sammanlagda ersättningen baseras på innehavd position, individuell måluppfyllelse, bolagets 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. Den rörliga ersättningen, STI, ska vara baserad på uppfyllelse av kortsiktiga, årligen förutbestämda och mätbara resultatmål som kan vara finansiella eller ickefinansiella. Resultatmålen ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling. Den rörliga ersättningen, LTI, ska vara utformad i syfte att säkerställa ett långsiktigt engagemang i bolagets utveckling, vara marknadsmässig och ha en intjänandeperiod som inte understiger tre år. Långsiktiga incitamentsprogram ska vara kontantbaserade och vara kopplade till utvecklingen av vinst per aktie.

Riktlinjerna återfinns på sidorna 62-64 i årsredovisningen för 2022. Den totala ersättningen till verkställande direktören har under 2022 följt ersättningsriktlinjerna.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på:

<https://www.dometicgroup.com/sv-se/vart-foretag/bolagsstyrning/bolagsstamma/2023>

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (TSEK)**

1 Fast ersättning			2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
Befattningshavarens namn, position	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig***	Extraordinära poster	Pensionskostnad****	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Juan Vargues (VD)	10 483	853	0	4 493	0	3 623	19 452	Fast 77% Rörlig 23%

\* Inklusive semesterersättning om 133 TSEK.

\*\* Inkluderar kostnadsersättningar, bilförmån, traktamenten och sjukvårdsförmån.

\*\*\* LTI 2020. Vestar 31 mars 2023.

\*\*\*\* Pensionskostnaden, som i sin helhet är baserad på grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

#### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

När det gäller den kvantitativa bedömningen av resultat har de interna finansiella mätvärdena använts utifrån den senast offentliggjorda finansiella informationen.

**Tabell 2 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning**

1 Programmets namn	2 Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	3 Relativ viktning av prestationskriterier	4 Uppmått prestation och Faktisk tilldelning/ersättningsutfall	
			a)	b)
STI 2022	EBIT 2022	60%	a) MSEK 2 948	b) 0 TSEK
	EBIT Margin 2022	10%	a) 11,1%	b) 0 TSEK
	Cash conversion 2022	30%	a) 60%	b) 0 TSEK
LTI 2020	EPS 2020	33,3%	60%	
	EPS 2021	33,3%	100%	
	EPS 2022	33,3%	0%	
LTI 2021	EPS 2021	23,3%	100%*	
	ESG 2021	10%	83%*	
	EPS 2022	23,3%	0%*	
	ESG 2022	10%	20%*	
	EPS 2023	23,3	**	
	ESG 2023	10%	**	
LTI 2022	EPS 2022	23,3%	0%*	
	CO2 Reduktion	3,3%	a) 7% b) 100%*	
	LTIFR	3,3%	a) 1,63 b) 100%*	
	Andel kvinnliga chefer	3,3%	a) 24% b) 0%*	
	EPS 2023	23,3%	**	
	ESG 2023	10,0%	**	
	EPS 2024	23,3%	**	
	ESG 2024	10%	**	

\* Ej inkluderad i VD:s totalersättning då programmet fortfarande är aktivt.

\*\* Prestationsperioden löper fortfarande.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

**Tabell 3 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste tre rapporterade räkenskapsåren (TSEK)**

Årlig förändring	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2022 (RFY)
Juan Vargues, VD (TSEK)	-4 828 -21,5%	+6 430 +36,4%	-2 231 -9,3%	-2 391 -10,9%	19 452
EBIT* (MSEK)	-244 -9,1%	-496 -20,4%	+1 040 +53,6%	-385 -11,6%	2 948
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen** (TSEK)	+50 +13,3%	-39 -9,1%	-19 -4,9%	+39 +9%	411

\* EBIT före jämförelsestörande poster.

\*\* En jämförelse med bolagets anställda (Dometic Group AB publ.) är inte möjlig då detta bolag enbart består av medlemmar i koncernledningen. Beloppet är exklusive ersättningar till medlemmar i koncernledningen.