

Dometics Ersättningsrapport 2023

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 101 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 65-77 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sida 101 års- och hållbarhetsredovisningen för 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser under 2023

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, kortsiktig rörlig kontant ersättning baserad på uppfyllelse av årliga resultatmål, långsiktiga incitamentsprogram, pension och andra förmåner, inklusive icke-monetära förmåner. 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 perspektiv. Större förvärv kommer att exkluderas från beräkningen av resultatet. Den rörliga ersättningen, LTI, ska vara utformad i syfte att säkerställa ett långsiktigt engagemang i bolagets utveckling och ökat värde för aktieägarna. Det ska 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 ("EPS") och miljö-, sociala- och bolagsstyrningsrelaterade ("ESG") parametrar. Större förvärv kommer att exkluderas från EPS-beräkningen. Alla deltagare i LTI måste investera en andel av den rörliga kontanterersättningen (netto) i Dometic-aktier. Medlemmar i Koncernledningen måste investera tills de innehar Dometic-aktier till ett värde som motsvarar deras fasta årliga lön. I de fall de redan innehar aktier motsvarande sin fasta årliga lön har de möjlighet att välja att erhålla eventuella LTI-utbetalningar kontant. Koncernledningen får endast avyttra aktier för det belopp som överstiger deras fasta årliga lön per avyttringsdatumet. Övriga medlemmar i LTI-programmet måste investera 50% av nettoutbetalningen i Dometic-aktier och behålla dem i minst 3 år.

Riktlinjerna återfinns på sidorna 58-59 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2023. Den totala ersättningen till verkställande direktören har under 2023 följt ersättningsriktlinjerna.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på:

[\[https://www.dometicgroup.com/sv-se/vart-foretag/bolagsstyrning/bolagsstamma/2023\]](https://www.dometicgroup.com/sv-se/vart-foretag/bolagsstyrning/bolagsstamma/2023)

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2023 (TSEK)

Befattningshavarens namn, position	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6
	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig***	Extraordinära poster	Pensionskostnad****	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Juan Vargues (VD)	10 772	873	4 477	5 670	0	4 328	26 120	Fast 61% Rörlig 39%

* Inklusive semesterersättning om 111 TSEK.

** Inkluderar kostnadsersättningar, bilförmån, traktamenten och sjukvårdsförmån.

*** LTI 2021. Vestar 31 mars 2024.

**** 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 affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

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

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 a) Uppmätt prestation och b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
STI 2023	EBITA 2023	60%	a) MSEK 3 463 b) TSEK 2 686
	EBITA Margin 2023	10%	a) 12,5% b) TSEK 448
	Cash conversion 2023	30%	a) 148% b) TSEK 1 343
LTI 2021	EPS 2021	23,3%	a) 100%
	LTIFR 2021	3,3%	a) 24%
	Kvinnliga chefer 2021	3,3%	a) 4%
	CO ₂ Reduktion	3,3%	100%
	EPS 2022	23,3%	0%
	LTIFR 2022	3,3%	100%
	Kvinnliga chefer 2022	3,3%	0%
	CO ₂ Reduktion 2022	3,3%	100%
	EPS 2023	23,3%	82%
	LTIFR 2023	3,3%	100%
	Kvinnliga chefer 2023	3,3%	100%
	CO ₂ Reduktion 2023	3,3%	100%
LTI 2022	EPS 2022	23,3%	0%*
	LTIFR 2022	3,3%	100%*
	Kvinnliga chefer 2022	3,3%	0%*
	CO ₂ Reduktion 2022	3,3%	100%*
	EPS 2023	23,3%	82%*
	LTIFR 2023	3,3%	100%*
	Kvinnliga chefer 2023	3,3%	100%*
	CO ₂ Reduktion 2023	3,3%	100%*
	EPS 2024	23,3%	**
	Innovationsindex 2024	3,3%	**
	Kvinnliga chefer 2024	3,3%	**
	CO ₂ Reduktion 2024	3,3%	**
LTI 2023	EPS 2023	23,3%	82%*
	LTIFR 2023	3,3%	100%*
	Kvinnliga chefer 2023	3,3%	100%*
	CO ₂ Reduktion 2023	3,3%	100%*
	EPS 2024	23,3%	**
	Innovationsindex 2024	3,3%	**
	Kvinnliga chefer 2024	3,3%	**
	CO ₂ Reduktion 2024	3,3%	**
	EPS 2025	23,3%	**
	Innovationsindex 2025	3,3%	**
Kvinnliga chefer 2025	3,3%	**	
CO ₂ Reduktion 2025	3,3%	**	

* Ej inkluderad i VD:s totalsättning 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	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2023 (RFY)
Juan Vargues, VD (TSEK)	-2 231 -9,3%	-2 391 -10,9%	+6 668 +34,3%	26 120
EBITA* (MSEK)	+1 113 +49,8%	+583 +17,4%	-468 -11,9%	3 463
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen** (TSEK)	+24 +5,6%	+77 +17,1%	+56 +10,6%	582

Utfallet per år motsvarar den faktiska ersättningen innevarande år, inklusive det rörliga incitament som intjänats hänförligt till samma år.

* EBITA 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 och sociala avgifter. Metoden för att beräkna genomsnittlig ersättning per anställd har uppdaterats från 2023 med ett breddat scope.