

Dometics Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Dometic Group AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 (Kostnader för löner, ersättningar och förmåner) på sida 102 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 68-79 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sida 102 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 6-7 i årsredovisningen 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser under 2021

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 innehav 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 61-63 i årsredovisningen för 2021. Den totala ersättningen till verkställande direktören har under 2021 följt ersättningsriktlinjerna. Styrelsen har, i enlighet med årsstämmans beslut, nyttjat bemyndigandet att avvika från riktlinjerna i följande fall. I samband med rekryteringen av ny segmentchef EMEA avtalades att delvis ersätta förlorad rörlig ersättning från föregående anställning med ett belopp om 160 000 USD. Under 2020 skapade pandemin förutsättningar utan motstycke som krävde extraordinära ansträngningar från verksamheten. Mot denna bakgrund och för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen (retention tool) genomförde styrelsen under 2020 en förtida prestationsutvärdering av LTI-programmet för 2019 (att betalas 2022), innan den treåriga intjänandeperioden för detta program hade löpt ut. Resultatet av styrelsens prestationsutvärdering blev att 50% av den maximala ersättningen för detta program kommer att betalas ut för samtliga deltagare efter intjänandeperioden på tre år.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.dometicgroup.com/en/our-company/corporate-governance/shareholders-meeting/annual-shareholders-meeting-2022> Ingen ersättning har krävts tillbaka under 2021.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (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)	9 103	896	4 658	4 037	0	3 150	21 843	Fast 60% Rörlig 40%

* Inklusive semesterersättning om 103 TSEK.

** Inkluderar kostnadsersättningar, bilförmån, traktamenten och sjukvårdsförmån.

*** STI intjänad under 2021, som betalats under 2022. Under 2021 gjordes en betalning om 3 815 TSEK vilken härrör till STI 2020 (ej inkluderad i beloppet ovan).

**** LTI 2019. Vestar 31 mars 2022. Under 2021 erhöll VD en betalning på 3 900 TSEK relaterad till Dometic's LTI-program för 2018.

***** 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 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 a) Uppmätt prestation och b) Faktisk tilldelning/ersättningsutfall
STI 2021	EBIT 2021	60%	a) 2 925 MSEK b) 2 795 TSEK
	EBIT Marginal 2021	10%	a) 14,5% b) 466 TSEK
	Cash conversion 2021	30%	a) 60% b) 1 397 TSEK
LTI 2019	CAGR EPS 2019-2021	100%	a) Se förklaring ovan b) 4 037 TSEK
LTI 2020	EPS 2020	33,3%	*
	EPS 2021	33,3%	*
	EPS 2022	33,3%	**
LTI 2021	EPS 2021	23,3%	*
	CO2 Reduktion	3,3%	a) 25% b) 100%*
	LTIFR***	3,3%	a) 2,38 b) 24%*
	Andel kvinnliga chefer	3,3%	a) 25,04% b) 4%*
	EPS 2022	23,3%	**
	ESG 2022	10,0%	**
	EPS 2023	23,3%	**
	ESG 2023	10,0%	**

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

** Prestationsperioden löper fortfarande.

***Lost time injury frequency rate (antalet olycksfall med frånvaro per miljon arbetade timmar)

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	2021 (RFY)
Juan Vargues, VD (TSEK)	-4 828* -21,5%	+6 430 +36,4%	-2 231 -9,3%	21 843
EBIT** MSEK	-244 -9,1%	-496 -20,4%	+986 +50,9%	2 925
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen*** (TSEK)	+50 +13,3%	-39 -9,1%	-19 -4,9%	371

* Byte av Verkställande Direktör i januari 2018. Den totala ersättningen till VD inkluderar även slutlön till den tidigare VD.

** 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.