

Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för AB Electrolux, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram. 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 27 på sidorna 71-73 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 101-118 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 27 och i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2020.

Väsentliga händelser 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5-13 i årsredovisningen 2020.

Riktlinjer för ersättning till Electrolux koncernledning

Electrolux har en tydlig strategi för att uppnå lönsam tillväxt och skapa aktieägarvärde. En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning i förhållande till det som gäller i respektive koncernledningsmedlems

anställningsland eller region. Ersättningsriktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. För mer information om bolagets strategi hänvisas till bolagets hemsida.

Ersättningsvillkoren ska betona "belöning efter prestation" och variera i förhållande till den enskildes prestationer och koncernens resultat. Den totala ersättningen för koncernledningen ska vara marknadsmässig och kan bestå av följande komponenter: fast ersättning, rörlig ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Riktlinjerna finns på sidan 32 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 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.electroluxgroup.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets stämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Totalersättning till verkställande direktören, Jonas Samuelson, under 2020 (Tkr såvida inget annat anges)¹⁾

Fast lön		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad ⁶⁾	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Grundlön ²⁾	Andra förmåner ³⁾	Ettårig ⁴⁾	Flerårig ⁵⁾				
11 553	9	10 378	154	0	3 993	26 087	Rörlig: 40% Fast: 60%

¹⁾ Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som intjänades år 2020. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2020.

²⁾ Inkluderar semesterlön och löneavdrag för personalbil.

³⁾ Inkluderar övriga förmåner såsom traktamente, sjukvårdsförmån och milersättning.

⁴⁾ Rörlig lön intjänad 2020 som utbetalas 2021.

⁵⁾ Beräknad som antal aktier i LTI 2018 som vestat per den 31 december 2020 (804 aktier) multiplicerad med aktiekursen för Electrolux B-aktie den 31 december 2020 (SEK 191,35).

⁶⁾ Pensionen är premiebestämd med en avgift på 35% av grundlönen (exkluderande semesterlön och löneavdrag för personalbil).

Totalersättning till verkställande direktören, Jonas Samuelson, under 2019 (Tkr såvida inget annat anges)¹⁾

Fast lön		Rörlig ersättning		Extraordinära poster ⁶⁾	Pensionskostnad ⁷⁾	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Grundlön ²⁾	Andra förmåner ³⁾	Ettårig ⁴⁾	Flerårig ⁵⁾				
11 591	10	2 213	9 479	1 901	3 993	29 187	Rörlig: 47% Fast: 53%

¹⁾ Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som intjänades år 2019. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2019.

²⁾ Inkluderar semesterlön och löneavdrag för personalbil.

³⁾ Inkluderar övriga förmåner såsom traktamente, sjukvårdsförmån och milersättning.

⁴⁾ Rörlig lön intjänad 2019 som utbetalas 2020.

⁵⁾ Beräknad som antal aktier i LTI 2017 som vestat per den 31 december 2019 (41 229 aktier) multiplicerad med aktiekursen för Electrolux B-aktie den 31 december 2019 (SEK 229,9).

⁶⁾ Inkluderar en extraordinär ersättning med anledning av separationen av Electrolux Professional AB.

⁷⁾ Pensionen är premiebestämd med en avgift på 35% av grundlönen (exkluderande semesterlön och löneavdrag för personalbil).

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Electrolux har flera långsiktiga incitamentsprogram som erbjudits ledande befattningshavare. Målsättningen är att kunna erbjuda förmåner i form av långsiktiga incitament kopplade till bolagets aktiekurs för att attrahera, motivera och behålla ledande befattningshavare. Programmen är utformade så att deltagarnas incitament överensstämmer med aktieägarnas intressen.

Bolaget hade under 2020 tre pågående aktierelaterade incitamentsprogram (2018, 2019 och 2020). Tilldelningen av aktier enligt 2018 och 2019 års program bestäms utifrån deltagarens befattning samt utfallet av tre finansiella mål; (1) vinst per aktie, (2) avkastning på nettotillgångar, och (3) organisk försäljningstillväxt. Utfallet av de tre finansiella målen har beslutats av styrelsen efter utgången av den ettåriga mätperioden för respektive program. Tilldelningen av aktier enligt 2020 års program bestäms utifrån deltagarens befattning samt utfallet av tre mål; (1) vinst per aktie, (2) avkastning på nettotillgångar, (3) CO₂-minskning. Utfallet av (1) och (2) kommer att beslutas av styrelsen efter utgången av den ettåriga mätperioden. Utfallet av (3) kommer att beslutas av styrelsen efter utgången av den treåriga mätperioden.

För 2018, 2019 och 2020 års program är tilldelningen linjär från miniminivån till maxnivån. Nås inte miniminivån sker ingen tilldelning. Nås maxnivån tilldelas 100% av antalet aktier. Hamnar utfallet mellan minimi- och maxnivåerna sker en proportionerlig tilldelning. Tilldelningen sker vederlagsfritt efter tre år.

Om en programdeltagare lämnar sin anställning inom Electrolux under programmets treåriga intjänandeperiod kommer programdeltagaren att uteslutas från programmet och inte erhålla några aktier eller andra förmåner inom ramen för programmet. Under vissa omständigheter, exempelvis vid deltagares bortgång, frånvaro på grund av långvarig sjukdom, pensionering eller försäljning av den anställdes enhet, kan deltagaren ha rätt till en reducerad allokering av aktier eller andra förmåner inom ramen för programmet.

Vardera av 2018, 2019 och 2020 års program omfattar 253–282 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i nästan 30 länder. Deltagarna delas in i sex grupper: Verkställande direktören, övriga medlemmar i koncernledningen samt fyra grupper av övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Programmen avser B-aktier. Ytterligare information om utestående långsiktiga incitamentsprogram finns i not 27 i årsredovisningen för 2020.

Aktieprogram (verkställande direktören)

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret ¹⁾					
					Ingående balans	Under året		Utgående balans		
Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning ²⁾	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Aktierätter vid årets början	Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Antal föremål för inläsningsperiod
LTI 2018 ³⁾	2018	18-04-19	20-12-31	20-12-31	804	0	804 ⁴⁾	0	0	0
LTI 2019 ⁵⁾	2019	19-05-28	21-12-31	21-12-31	0	0	0	0	0	0
LTI 2020 ⁶⁾	2020-2022	20-11-11	22-12-31	22-12-31		63 262 ⁷⁾	0	12 653 ⁸⁾	50 609 ⁹⁾	0
TOTALT					804	63 262	804	12 653	50 609	

¹⁾ Under 2020, tilldelades 804 aktier under LTI 2018 till den verkställande direktören som kommer betalas ut under första halvan av 2021. Inga förändringar skedde inom LTI 2019.

²⁾ Avser datumet då aktierätterna tilldelades programdeltagaren.

³⁾ Det maximala antalet aktier som kunde tilldelas inom LTI 2018 för den verkställande direktören var 47 605 aktier. Utfallet av LTI 2018 resulterade i 804 aktier till den verkställande direktören. De tilldelade antalet aktier har justerats med avseende av utdelningen av Electrolux Professional AB.

⁴⁾ Värdet vid datum för intjänande: 154 Tkr, baserat på aktiekursen multiplicerat med antalet aktier.

⁵⁾ Det maximala antalet aktier som kunde tilldelas inom LTI 2019 för den verkställande direktören var 53 543 aktier. Utfallet av LTI 2019 resulterade i 0 aktier till den verkställande direktören.

⁶⁾ Det maximala antalet aktier som kunde tilldelas inom LTI 2020 för den verkställande direktören var 63 262 aktier. Utfallet av de finansiella målen i LTI 2020 resulterade i 50 609 aktier till den verkställande direktören. Utfallet av CO₂-minsknings-målet kommer fastställas efter utgången av den treåriga mätperioden.

⁷⁾ Värdet vid datum för tilldelning: 13 026 Tkr, baserat på aktiekursen multiplicerat med antalet aktier.

⁸⁾ Aktier föremål för prestationsmålet för CO₂-minskning i LTI 2020.

⁹⁾ Värdet vid datum för tilldelning: 10 420 Tkr, baserat på aktiekursen multiplicerat med antalet aktier.

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. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska

målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall (Tkr)
Koncernens rörelseresultat absolut tillväxt (%) Årlig tillväxt (%) i absolut rörelseresultat.	50%	a) +38,3% ¹⁾ b) 5 740
Koncernens nettorörelsekapital (%) Netto rörelsekapital dividerad med extern nettoomsättning (rullande 12 månader)	20%	a) 5,0% b) 2 296
Koncernens bidrag till fast tillväxt (%) Årlig tillväxt (%) i absolut bidrag till fast tillväxt (extern nettoomsättning med avdrag för rörliga kostnader)	20%	a) +5,2% ¹⁾ b) 1 194
Koncernens Consumer star omdöme Det genomsnittliga omdömet av Electrolux produkter i kundomdömen på cirka 200 webbsidor. Omdömen skrivna under de sista 6 månaderna under kalenderåret, på en 0-5-gradig skala.	10%	a) 4,55 b) 1 148

¹⁾ Inkluderar justering för förvärv och avyttringar.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Program-namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall (Tkr)
LTI 2020	Vinst per aktie Periodens resultat hänförligt till innehavare av aktier i moderbolaget dividerat med genomsnittligt antal aktier exklusive aktier ägda av Electrolux	60%	a) 13,9 ¹⁾ b) 7 263 ²⁾
	Avkastning på nettotillgångar Årligt rörelseresultat uttryckt som en procent av genomsnittliga nettotillgångar.	20%	a) 22,7% ¹⁾ b) 2 421 ³⁾
	CO₂-minskning Minskning av växthusgaser inom följande tre områden: (i) tillverkning, (ii) energiförbrukning av produktanvändande, och (iii) användande av fluorkolväten (HFC), uppmätta inom utvalda fördefinierade produktkategorier och regioner.	20%	a) Fastställs i slutet av 2022 b) Fastställs i slutet av 2022

¹⁾ Inkluderar justering för förvärv och avyttringar.

²⁾ Baserat på aktiekursen per den 31 december 2020 (SEK 191,35) multiplicerad med antalet aktier (37 956). Aktierna kommer inte att betalas ut förrän första halvåret 2023.

³⁾ Baserat på aktiekursen per den 31 december 2020 (SEK 191,35) multiplicerad med antalet aktier (12 653). Aktierna kommer inte att betalas ut förrän första halvåret 2023.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Ersättning och bolagets resultat (Tkr såvida inget annat anges)¹⁾

	2020 vs. 2019	2020
Jonas Samuelson, verkställande direktör	-3 100 (-10,6%) ²⁾	26 087
Koncernens rörelsemarginal (%) ³⁾	+2,3 procent-enheter	5,0%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i AB Electrolux ⁴⁾	-13 (1,1%)	1 168

¹⁾ Inkluderar ersättning intjänad under respektive år.

²⁾ Ersättningen för den verkställande direktören var 10,6% (3 100 Tkr) lägre under 2020 jämfört med 2019.

³⁾ Koncernens rörelsemarginal (exklusive engångsposter) var 2,7% 2019 jämfört med 5,0% 2020.

⁴⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen.