

Ersättningsrapport

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för AB Electrolux, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. 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 Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 27 på sidorna 70-72 i årsredovisningen för 2021. Information om People Committees arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 102-120 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 27 och i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2021.

Väsentliga händelser 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-12 i årsredovisningen 2021.

Under 2021 genomfördes en utförlig utvärdering av Electrolux ersättningsprogram för ledande befattningshavare. En liknande genomgång genomfördes under 2012 och 2016. Syftet med utvärderingen var att förbättra 'belöning efter prestation', rättvis belöning samt behållande av nyckelkompetens bland Electrolux ledande befattningshavare. Utkomsten av utvärderingen resulterade i justering i det aktierelaterade incitamentsprogrammet som föreslås till årsstämman 2022.

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 2021. Bolaget har under 2021 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 2021 (Tkr såvida inget annat anges)¹⁾

Fast lön		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad ⁵⁾	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Grundlön ²⁾	Andra förmåner ³⁾	Ettårig ⁴⁾	Flerårig				
12 719	8	12 400	0	0	4 340	29 467	Rörlig: 42% Fast: 58%

¹⁾ Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som intjänades år 2021. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2021.

²⁾ Inkluderar semesterlön och löneavdrag för personalbil.

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

⁴⁾ Rörlig lön intjänad 2021 som utbetalas 2022.

⁵⁾ Pensionen är premiebestämd med en avgift på 35% av grundlönen (exkluderande semesterlön och löneavdrag för personalbil).

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).

Aktiebaserad ersättning**Utestående aktierelaterade incitamentsprogram**

Electrolux har flera långsiktiga incitamentsprogram som erbjuds 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 2021 tre pågående aktierelaterade incitamentsprogram (2019, 2020 och 2021). Tilldelningen av aktier enligt 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 programmet. Tilldelningen av aktier enligt 2020 och 2021 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 för respektive program. Utfallet av (3) kommer att beslutas av styrelsen efter utgången av den treåriga mätperiod för respektive program.

För aktieprogrammen 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 2019, 2020 och 2021 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 2021.

Aktieprogram (verkställande direktören)Information för det rapporterade räkenskapsåret¹⁾

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					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 2019 ³⁾	2019	19-05-28	21-12-31	21-12-31	0	0	0	0	0	0
LTI 2020 ⁴⁾	2020-2022	20-11-11	22-12-31	22-12-31	0	6 375 ⁵⁾	0	13 928 ⁶⁾	55 709 ⁷⁾	0
LTI 2021 ⁸⁾	2021-2023	21-04-06	23-12-31	23-12-31	0	59 702 ⁹⁾	0	11 941 ¹⁰⁾	47 761 ¹¹⁾	0
TOTALT					0	66 077	0	25 869	103 470	0

¹⁾ Under 2021 tilldelades inga aktier från LTI 2019 eftersom utfallet var 0.

²⁾ Avser datumet då aktierätterna tilldelades programdeltagaren.

³⁾ 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.

⁴⁾ Det maximala antalet aktier som kunde tilldelas inom LTI 2020 för den verkställande direktören var 69 637 aktier.

⁵⁾ Aktier tilldelade som justering på grund av en extra kontant utdelning som genomfördes under 2021. Värdet vid datum för tilldelning 1 313 Tkr, baserat på aktiekursen multiplicerat med antalet aktier.

⁶⁾ Aktier föremål för prestationsmålet för CO₂-minskning i LTI 2020.

⁷⁾ Värdet vid datum för tilldelning: 11 470 Tkr, baserat på aktiekursen multiplicerat med antalet aktier.

⁸⁾ Det maximala antalet aktier som kunde tilldelas inom LTI 2021 för den verkställande direktören var 59 702 aktier. Utfallet av de finansiella målen i LTI 2021 resulterade i 47 761 aktier till den verkställande direktören. Utfallet av CO₂-minskningsmålet kommer fastställas efter utgången av den treåriga mätperioden. Antalet aktier justerades på grund av en extra kontant utdelning som skedde i oktober 2021.

⁹⁾ Värdet vid datum för tilldelning: 14 717 Tkr, baserat på aktiekursen multiplicerat med antalet aktier.

¹⁰⁾ Aktier föremål för prestationsmålet för CO₂-minskning i LTI 2021.

¹¹⁾ Värdet vid datum för tilldelning: 11 773 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 2021 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 marginal (%) Rörelseresultat dividerad med extern nettoomsättning.	40%	a) 6,0% ¹⁾ b) 4 960
Koncernens nettorörelsekapital (%) Netto rörelsekapital dividerad med extern nettoomsättning (rullande 12 månader)	15%	a) 4,1% ¹⁾ b) 1 860
Koncernens bidrag till fast tillväxt (%) Årlig tillväxt (%) i absolut bidrag till fast tillväxt (extern nettomsättning med avdrag för rörliga kostnader)	30%	a) +10,6% ¹⁾ b) 3 720
Koncernens Consumer star omdöme Det genomsnittliga omdömet av Electrolux produkter i kundomdömen på cirka 300 webbsidor. Omdömen skrivna under de sista 6 månaderna under kalenderåret, på en 0-5-gradig skala.	15%	a) 4,65 b) 1 860

¹⁾ Inkluderar justering för engångskostnader, förvärv och avyttringar.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Programmets namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall (Tkr)
LTI 2021	Vinst per aktie Periodens resultat hänförligt till innehavare av aktier i moderbolaget dividerat med genomsnittligt antal aktier exklusive aktier ägda av Electrolux	60%	a) 18,4 ¹⁾ b) 7 862 ²⁾
	Avkastning på nettotillgångar Årligt rörelseresultat uttryckt som en procent av genomsnittliga nettotillgångar.	20%	a) 31,6% ¹⁾ b) 2 621 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 2023 b) Fastställs i slutet av 2023

¹⁾ Inkluderar justering för engångskostnader, förvärv och avyttringar.

²⁾ Baserat på aktiekursen per den 31 december 2021 (SEK 219,5) multiplicerad med antalet aktier (35 820). Aktierna blir tillgängliga under första halvåret 2024.

³⁾ Baserat på aktiekursen per den 31 december 2021 (SEK 219,5) multiplicerad med antalet aktier (11 941). Aktierna blir tillgängliga under första halvåret 2024.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat**Ersättning och bolagets resultat (Tkr såvida inget annat anges)¹⁾**

Årlig förändring	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2021
Jonas Samuelson, verkställande direktör	-3 100 (-10,6%) ²⁾	+3 380 (+13,0%)	29 467
Koncernens rörelsemarginal (%) ³⁾	+2,3 procentenheter	+1,0 procentenheter	6,0%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i AB Electrolux ⁴⁾	-13 (-1,1%)	+116 (+9,9%)	1 284

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.