

Ersättnings- rapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för AB Electrolux, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. 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 103–106 i årsredovisningen för 2022. Information om People Committees arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 15–30 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 27 och i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2022.

Väsentliga händelser 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 5–13 i årsredovisningen 2022.

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. Utfallet av utvärderingen resulterade i justeringar i det aktierelaterade incitamentsprogrammet som föreslogs till årsstämman 2022 och därefter implementerades under 2022.

Electrolux ersättningsriktlinjer

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 ersättningen ska 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 41 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 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 bolagsstämmorna beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

Totalersättning till verkställande direktören, Jonas Samuelson, under 2022 (Tkr såvida inget annat anges)¹⁾

Grundlön ²⁾	Fast lön		Ettårig ⁴⁾	Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad ⁵⁾	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Andra förmåner ³⁾			Flerårig ⁶⁾					
13 310	9		1 300	9 686		0	4 550	28 855	Rörlig: 38% Fast: 62%

¹⁾ Med undantag för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning som intjänades år 2022. Flerårig rörlig ersättning redovisas i den mån den blivit föremål för s.k. vesting under 2022.

²⁾ Inkluderar semesterlön och löneavdrag för personalbil.

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

⁴⁾ Rörlig lön intjänad 2022 som utbetalas 2023.

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

⁶⁾ Beräknad som antalet aktier från 2020 års LTI program som vestade 31 december 2022 (68 801 aktier) multiplicerat med aktiekursen den 31 december (140,78 kr) för Electrolux.

Totalersättning till verkställande direktören, Jonas Samuelson, under 2021 (Tkr såvida inget annat anges)¹⁾

Grundlön ²⁾	Fast lön		Ettårig ⁴⁾	Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad ⁵⁾	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Andra förmåner ³⁾			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).

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Electrolux har flera långsiktiga incitamentsprogram (LTI) som erbjuds ledande befattningshavare. Avsikten 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 2022 tre pågående incitamentsprogram (2020, 2021 och 2022). Tilldelningen av aktier enligt 2020 och 2021 års program bestäms utifrån befattning samt utfallet av tre mål; (1) vinst per aktie, (2) avkastning på nettotillgångar, och (3) CO₂-minskning. Utfallet av (1) och (2) 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. Tilldelningen av aktier enligt 2022 års program bestäms utifrån deltagarens befattning samt utfallet av två mål; (1) ackumulerat resultat av vinst per aktie och (2) CO₂-minskning. Utfallet av (1) och (2) kommer att beslutas av styrelsen efter utgången av den treåriga mätperioden.

Aktieprogram (verkställande direktören)

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
Programmets namn	Prestationsperiod	Datum för tilldelning ¹⁾	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Ingående balans	Under året		Utgående balans		
						Tilldelade	Intjänade	Föremål för prestationsvillkor	Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Antal föremål för inläsningsperiod
LTI 2020	2020-2022	20-11-11	22-12-31	22-12-31	0	0	68 801 ²⁾	0	0	0
LTI 2021 ³⁾	2021-2023	21-04-06	23-12-31	23-12-31	0	0	0	11 941 ⁴⁾	47 761 ⁵⁾	0
LTI 2022	2022-2024	22-05-03	24-12-31	24-12-31	0	133 854 ⁶⁾	0	133 854	0	0
Totalt					0	133 854	68 801	145 795	47 761	0

¹⁾ Avser datumet då aktierätterna tilldelades programdeltagaren.

²⁾ Det maximala antalet aktier som kunde tilldelas inom LTI 2020 för den verkställande direktören var 69 637 aktier. Utfallet av LTI 2020 resulterade i 68 801 aktier till den verkställande direktören.

³⁾ 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.

För LTI programmen 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. För den verkställande direktören och övriga medlemmar i koncernledningen i 2022 års program ska tilldelade aktier multipliceras med 0,75-1,25 beroende på utfallet av ett relativt totalavkastningsmått. 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 sjukdom, pensionering eller försäljning av den anställdes enhet, kan deltagaren ha rätt till en reducerad allokering av aktier inom ramen för programmet.

2020 och 2021 års program omfattar 253 respektive 282 ledande befattningshavare och nyckelpersoner medan 2022 års program omfattar 817 deltagare i nästan 30 länder. Deltagarna i 2020 och 2021 års program delas in i sex grupper: Verkställande direktören,

övriga medlemmar i koncernledningen samt fyra grupper av övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Deltagarna i 2022 års program delas in i sju grupper: Verkställande direktören, övriga medlemmar i koncernledningen samt fem grupper av övriga ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Programmen avser B-aktier. Ytterligare information om utestående långsiktiga incitamentsprogram finns i not 27 i årsredovisningen för 2022.

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 2022 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhetsmål samt bolagets värdering.

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	35%	a) -89,9% ¹⁾ b) 0
Koncernens nettörörelsekapital (%) Netto rörelsekapital dividerad med extern nettoomsättning (rullande 12 månader)	15%	a) 8,4% ¹⁾ b) 0
Koncernens bidrag till fast tillväxt (%) Årlig tillväxt (%) i absolut bidrag till fast tillväxt (extern nettomsättning med avdrag för rörliga kostnader)	35%	a) -13,8% ¹⁾ b) 0
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) 1 300

¹⁾ Inkluderar justering för engångskostnader, förvärv och avyttringar.

Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning¹⁾

Programmets 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 ²⁾ b) 5 882 ³⁾
	Avkastning på nettotillgångar Årligt rörelseresultat uttryckt som en procent av genomsnittliga nettotillgångar.	20%	a) +22,7 % ²⁾ b) 1 961 ⁴⁾
	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) 3 455 Mton b) 1 839 ⁵⁾
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) 5 043 ⁶⁾
	Avkastning på nettotillgångar Årligt rörelseresultat uttryckt som en procent av genomsnittliga nettotillgångar.	20%	a) +31,6% ¹⁾ b) 1 681 ⁷⁾
	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⁾ Det enda kriteriet som utvärderats är målet avseende CO₂ efter den treåriga mätperioden för LTI 2020 programmet. Data redovisad här för övriga LTI kriterier är endast för information.

²⁾ Inkluderar justering för engångskostnader, förvärv och avyttringar.

³⁾ Baserat på aktiekursen per den 31 december 2022 (SEK 140,78) multiplicerad med antalet aktier (41 782)

⁴⁾ Baserat på aktiekursen per den 31 december 2022 (SEK 140,78) multiplicerad med antalet aktier (13 927)

⁵⁾ Baserat på aktiekursen per den 31 december 2022 (SEK 140,78) multiplicerad med antalet aktier (13 064)

⁶⁾ Baserat på aktiekursen per den 31 december 2022 (SEK 140,78) multiplicerad med antalet aktier (35 820)

⁷⁾ Baserat på aktiekursen per den 31 december 2022 (SEK 140,78) multiplicerad med antalet aktier (11 941)

Programmets namn	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ ersättningsutfall (Tkr)
LTI 2022	Akkumulerad vinst per aktie Periodens resultat hänförligt till innehavare av aktier i moderbolaget dividerat med genomsnittligt antal aktier exklusive aktier ägda av Electrolux. Beräkningen sker ackumulativt under hela den treåriga mätperioden	80%	a) Fastställs i slutet av 2024 b) Fastställs i slutet av 2024
	CO₂-minskning Minskning av växthusgaser inom följande tre områden: (i) Operations, (ii) energiförbrukning av produktanvändande och (iii) transporter	20%	a) Fastställs i slutet av 2024 b) Fastställs i slutet av 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	2022 vs. 2021	2022
Jonas Samuelson, verkställande direktör	-3 100 (-10,6%)	+3 380 (+13,0%)	-612 (-2,1%) ²⁾	28 855
Koncernens rörelsemarginal (%) ³⁾	+2,3 procent- enheter	+1,0 procent- enheter	-5,4 procent- enheter	0,6%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i AB Electrolux ⁴⁾	-13 (-1,1%)	+116 (+9,9%)	-189 (-14,8%)	1 094

¹⁾ Inkluderar ersättning intjänad under respektive år.

²⁾ Ersättningen för den verkställande direktören var 2,1% (612 Tkr) lägre under 2022 jämfört med 2021.

³⁾ Koncernens rörelsemarginal (exklusive engångsposter) var 6,0 % 2021 jämfört med 0,6 % 2022.

⁴⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen.

