

Dometics Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Dometic Group AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. 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 sidorna 96-97 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 62-69 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 96 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 4-5 i årsredovisningen 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser under 2020

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 57-58 i årsredovisningen för 2020. Den totala ersättningen till verkställande direktören har under 2020 följt ersättningsriktlinjerna. Styrelsen har, i enlighet med årsstämmans beslut, nyttjat bemyndigandet att avvika från riktlinjerna i följande fall. I samband med rekryteringen av ny regionchef EMEA avtalades att delvis ersätta förlorad kortsiktig rörlig ersättning, aktier samt optioner från föregående anställning med ett belopp om 1 000 000 kronor. Under 2020 skapade pandemin förutsättningar utan motstycke som krävde extraordinära ansträngningar från verksamheten. Medlemmarna i koncernledningen samt i de regionala ledningsgrupperna sänkte sina löner med 10% under den mest intensiva fasen av pandemin när verksamheten påverkades som mest. Mot denna bakgrund och för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen (retention tool) genomförde styrelsen under 2020 en förtida prestationsutvärdering av LTI-programmen för 2018 och 2019 (att betalas 2021 och 2022), innan den treåriga intjänandeperioden för dessa program hade löpt ut. Resultatet av denna prestationsutvärdering blev att 50% av den maximala ersättningen under de två programmen kommer att betalas ut för samtliga deltagare efter intjänandeperioden. Dessa två program är de första programmen för ett större antal av medlemmarna i koncernledningen och i de regionala ledningsgrupperna.

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

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (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)	8 270	640	3 815	3 900	3 985	3 464	24 074	Fast 51% Rörlig 49%

* Inklusive semesterersättning om 76 TSEK. Från 1 april till 31 juli minskades den fasta lönen med 10% på grund av COVID19.

** Inkluderar kostnadsersättningar, bilförmån, traktamenten och sjukvårdsförmån.

*** STI intjänad under 2020, som betalas under 2021. Under 2020 gjordes en betalning om 1.816 TSEK vilken härrör till STI 2019 (ej inkluderad i beloppet ovan).

**** LTI 2018. Vestar 31 mars 2021. VD erhöll ingen ersättning relaterad till Dometic's LTI under 2020.

***** Ersättning för förlopad inkomst relaterad till långsiktiga incitamentsprogram hos tidigare arbetsgivaren. För mer information, se s. 96 i årsredovisningen 2020.

***** 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 affärstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

När det gäller den kortsiktiga, rörliga ersättningen har styrelsen gjort kvantitativa och kvalitativa utvärderingar. Bedömningen har gjorts utifrån resultatet i förhållande till styrkortet och återspeglar också omfattande överväganden för att säkerställa att resultatet är lämpligt och proportionerligt. Styrelsen anser att sådan bedömning är nödvändig för att kunna tillgodose syftet med ersättningsriktlinjerna.

När det gäller den kvantitativa bedömningen av resultat har de interna finansiella mätvärdena använts utifrån den senast offentliggjorda finansiella informationen. Styrelsen har i sin prestationsbedömning beaktat ovan nämnda extraordinära faktorer på grund av pandemin. Med hänsyn till omständigheterna under 2020 har styrelsen utvärderat resultatet för helåret 2020, samt separat för första och andra halvåret 2020. Det beslutade utfallet balanserar dessa tre utvärderingar.

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 faktisk tilldelning / ersättningsutfall b)
STI 2020	EBIT 2020	60%	a) 1 939 MSEK b) 2 289 TSEK
	EBIT Marginal 2020	10%	a) 12,0% b) 382 TSEK
	Cash conversion 2020	30%	a) 82,8% b) 1 144 TSEK
LTI 2018	CAGR EPS 2018-2020	100%	a) Se förklaring ovan b) 3 900 TSEK
LTI 2019	CAGR EPS 2019-2021	100%	a) Se förklaring ovan b) 4 037 TSEK*
LTI 2020	EPS 2020	33%	**
	EPS 2021	33%	**
	EPS 2022	33%	**

* Ej inkluderad i VD:s totalersättning 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	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2020 (RR)
Juan Vargues, VD (TSEK)	-4 828* -21,5%	+6 430 +36,4%	24 074
EBIT** MSEK	-244 -9,1%	-496 -20,4%	1 939
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i koncernen*** (TSEK)	+50 +13,3%	-39 -9,1%	391

* 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.