



Inledning

Denna rapport om ersättningar syftar till att ge en sammanfattning om hur Svedbergs i Dalstorp AB (publ), org.nr. 556052-4984, Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("ersättningsriktlinjer"), som antogs av bolagsstämman 2021, har implementerats under 2021. Denna rapport omfattar bolagets verkställande direktör och koncernchef ("VD") och innehåller information om total ersättning, inklusive fast och rörlig ersättning.

Ersättning till styrelsen omfattas inte av den här rapporten då ersättning till styrelsen årligen beslutas av årsstämman. Ersättning till styrelsen redovisas i not 7 på sidorna 87–88 i årsredovisningen 2021.

Under 2021 har inga avsteg eller avvikelser gjorts från tillämpningen av ersättningsriktlinjerna. Ingen ersättning har heller återkrävts.

Denna rapport har utformats i enlighet med kap 8. 53a och 53b §§ i aktiebolagslagen (2005:551), Svensk kod för bolagsstyrning och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av ersättningsriktlinjerna finns tillgänglig på bolagets webbplats, www.svedbergsgroup.se.

Redogörelse från ordförande i ersättningsutskottet

På uppdrag av styrelsen presenteras här Svedbergs i Dalstorp AB:s Ersättningsrapport för räkenskapsåret 2021. Rapporten beskriver hur de ersättningsriktlinjer som beslutades av stämman 2021 har implementerats under året.

2021 var ett starkt år med god tillväxt inkluderande ett stort förvärv av Roper Rhodes den första december. Koncernens långsiktiga finansiella mål är att uppnå en tillväxt om 10 procent per år sett över en konjunkturcykel, samt en EBITA-marginal överstigande 15 procent. Genomsnittligt utfall för tillväxten uppgick till 34 procent och EBITA-marginalen för 2021 uppgick till 13,7 procent. Bland koncernens hållbarhetsmål återfinns bland annat att koldioxidutsläppen från transporter ska minska med 20 procent mellan 2018 och 2025. Under 2021 års har utsläppen minskat med 8 procent, ackumulerat sedan 2018 är minskningen 20%. Ett ytterligare hållbarhetsmål är att 100 procent av koncernens energiförbrukning ska vara förnyelsebar 2025. Under 2021 uppgick andelen förnyelsebar energi till 92 procent. För ytterligare information om årets finansiella och icke-finansiella utveckling vänligen se årsredovisningen 2021.

Möjligheten att nå våra långsiktiga mål bygger på en stark ledning med erforderlig kompetens och förmåga. Detta förutsätter att Svedbergs kan attrahera, behålla och motivera rätt personer och erbjuda dem konkurrenskraftig ersättning i syfte att skapa långsiktigt värde för aktieägare, implementera bolagets strategi samt uppnå både våra finansiella och icke-finansiella mål.

Koncernens vision är att vara den ledande badrumsinredaren på utvalda marknader. Genom effektiv bolagsstyrning ska koncernen driva självständiga, starka bolag samt kontinuerligt utvärdera förvärv av kompletterande verksamheter. Koncernen ska även vara den mest hållbara badrumsinredaren på de marknader där man verkar. För att uppnå detta är ersättningsriktlinjerna



utformade för Svedbergs och aktieägarnas bästa utifrån ett lönsamhetsperspektiv då det bidrar till att motivera och behålla engagerade ledande befattningshavare.

Ersättningspaketet ska motivera ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell och hållbar utveckling. Ersättningsutskottet bereder VD:s lön vilken beslutas av styrelsen. Ersättningen har följt de ersättningsriktlinjer som antagits

vid årsstämman 2021. På sidan 87, 88 i årsredovisningen redovisas uppgifter enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen. För ytterligare information om ersättningsutskottets arbete 2021 vänligen se bolagsstyrningsrapporten på sidorna 56–59 i årsredovisningen 2021.

ANDERS WASSBERG
ORDFÖRANDE ERSÄTTNINGsutskottet

Ersättningar till verkställande direktör 2021 i korthet

I tabellen nedan sammanfattas hur de olika ersättningsformerna som anges i ersättningsriktlinjerna har använts.

	Syfte och koppling till strategin	Utformning i korthet	Utfall 2021
Fast grundlön	Att attrahera och behålla ledarskap samt motivera till att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell och hållbar utveckling. Koncernen ska vara den mest hållbara badrumsinredningskoncernen på de marknader där man verkar.	Den del av ersättningen som betalas ut på ett förutsägbart sätt och årligen revideras. Ledande befattningshavare ska ha en fast kontant grundlön som är marknadsmässig utifrån varje positions betydelse för bolaget som helhet.	2 252 160 kr
Övriga förmåner	Tillhandahålla konkurrenskraftiga förmåner.	Förmånerna avser bilförmån och ska vara i linje med konkurrenskraftig marknadspraxis. Förmånerna ska uppdateras årligen.	120 919 kr
Pension	Erbjuda långsiktig trygghet i enlighet med marknadspraxis.	Pensionen ska vara premiebaserad och följa ITP-planen alternativt uppgå till maximalt 30 % av den fasta årliga kontantlönen.	619 261 kr
Kortsiktig rörlig ersättning	Tydighet i förväntningar och mål som sammankopplas med bolagets långsiktiga lönsamhetsmål. Ersättning utifrån ett lönsamhetsperspektiv bidrar till att motivera och behålla talangfulla och engagerade ledande befattningshavare.	Rörlig ersättning baseras på måluppfyllelse av EBITA-resultat och EBITA-marginal och får uppgå till maximalt 50 % av den sammanlagda årliga kontantlönen.	1 104 000 kr

Totalersättning till verkställande direktör under 2021

Kr	Fast ersättning		Rörlig ersättning ²			Totalersättning	Andel fast ersättning ⁴	Andel rörlig ersättning ⁵
	Grundlön	Övrig förmån ¹	Kortsiktig	Långsiktig	Pension ³			
Per-Arne Andersson	2 252 160	120 919	1 104 000	-	619 261	4 096 340	73 %	27 %

¹Övrig förmån avser bilförmån.

²Rörlig ersättning inkluderar semester- och pensionsersättning.

³Pensionen ska vara premiebaserad och följa ITP-planen alternativt uppgå till maximalt 30 procent av den fasta årliga kontantlönen.

⁴Andelen avser fast ersättning och pension dividerat med total ersättning.

⁵Andelen avser rörlig ersättning dividerat med total ersättning.

Tillämpning av prestationskriterier

Utbetalning av rörlig ersättning kräver uppfyllelse av mål på EBITA-resultat och EBITA-marginal, och ska kunna mätas under en period om ett år. Taket för den rörliga kontantersättningen för VD är att den högst får uppgå till 50 procent av den sammanlagda fasta årliga kontantlönen.

	Kriterier	Viktning	Måluppfyllnad	Utfall
Per-Arne Andersson	EBITA 105,1 Mkr	50 %	100 %	552 000 kr
	EBITA-marginal 14 %	50 %	100 %	552 000 kr

Långsiktigt Incitamentsprogram

Årsstämman 28 april 2021 beslutade om erbjudande om teckningsoptioner till ledande befattningshavare. Teckning av aktier med stöd av teckningsoptionerna kan ske under följande period, 1 juni 2024–31 maj 2026. Lösenpriset är 56,04 SEK och kostnaden för själva teckningsoptionen var 6,55. Varje teckningsoption berättigar till teckning av en aktie i bolaget. VD Per-Arne Andersson innehar 60 000 teckningsoptioner.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och koncernens resultat

Ersättning till verkställande direktör

Kr	2021		2020	
	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Fast ersättning	Rörlig ersättning
Per-Arne Andersson	2 992 340	1 104 000	2 939 309	643 000
<i>Förändring ersättning, %</i>	+2	+72		

Koncernens resultat

	2021	2020	2019	2018	2017
EBITA ¹ , Mkr	119,3	77,8	58,1	58,1	68,1
<i>Förändring EBITA, %</i>	+53	+35	+/-0	-15	+17
EBITA-marginal ² , %	13,7	12,0	9,5	9,3	10,7

¹EBITA är Rörelseresultat efter av- och nedskrivningar men före avdrag för nedskrivning av goodwill samt av- och nedskrivningar av andra immateriella tillgångar som uppkommit i samband med företagsförvärv (Earnings Before Interest, Tax and Amortization), justerat för jämförelsestörande poster.

²EBITA-marginalen är EBITA i procent av nettoomsättningen.

Genomsnittlig ersättning till anställda omräknat till heltidsekvivalenter¹

Tkr	2021	2020 ²	2019	2018	2017
Koncernens anställda	448	406	414	396	376
<i>Förändring ersättning, %</i>	10	-2	+4	+5	+8

¹Anställda exklusive VD och koncernledningen.

²Minskningen är hänförlig till inställd lönejustering 2020, samt förändring i mix gällande lönenivåer.

Dalstorp den 20 mars 2022

Styrelsen

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare 2022

Styrelsen föreslår att årsstämman den 29 april 2022 fattar beslut om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare att gälla fram till årsstämman 2025 om inte omständigheter uppkommer som gör att revidering måste ske tidigare.

Bakgrunden till detta är att när nu bolaget agerar på marknader utanför Norden där det i många fall är kutym med en lägre andel fast lön och större andel rörlig lön ser vi behovet av att justera ersättningspolicyn. Riktlinjerna omfattar VD, personer i ledningsgruppen samt dotterbolagens respektive VD. Ersättning som ingår i riktlinjerna ska omfatta lön och andra ersättningar till ledande befattningshavare. Ersättning jämförs med överlåtelse av värdepapper och upplåtelse av rätt att i framtiden förvärva värdepapper från bolaget. De ersättningar som beslutas av bolagsstämman omfattas inte av dessa riktlinjer.

Riktlinjernas bidrag till affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Affärsstrategin för bolaget är att vara den ledande badrumsinredaren på utvalda marknader. De övergripande målen säger att bolaget ska ha en lönsam tillväxt om 10% med ett långsiktigt lönsamhetsmål om 15 procent EBITA-marginal.

Koncernen ska genom effektiv bolagsstyrning driva självständiga, starka dotterbolag samt kontinuerligt utvärdera förvärv av kompletterande verksamheter. Koncernen ska vara den mest hållbara badrumsinredningskoncernen på de marknader där man verkar.

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare är för bolagets och aktieägarnas bästa utifrån ett lönsamhetsperspektiv då det bidrar till att motivera och behålla talangfulla och engagerade ledande befattningshavare.

Ersättningspaketet ska motivera ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att säkerställa en god finansiell och hållbar utveckling.

Till grund för bedömningen skall ligga uppdragets art, omfattning och ansvar samt kompetens och arbetsresultat. Resultaten skall avse såväl berörda personers resultat som företagets övergripande resultat och framtidsutsikter.

Olika former av ersättning

Den ersättning som erbjuds ska vara marknadsmässig och består av fast lön, rörlig kontantersättning, avgångsvederlag, pensionsförmåner samt övriga förmåner.

Fast grundlön

Ledande befattningshavare ska ha en fast kontant grundlön som är marknadsmässig utifrån varje positions betydelse för bolaget som helhet.

Rörlig ersättning

Utbetalning av rörlig ersättning kräver uppfyllelse av mål på Ebita-resultat, Ebita-marginal, omsättning, CO2 utsläpp, Kassaflöde eller bruttovinst, och ska kunna mätas under en period om ett år. Taket för den rörliga kontantersättningen för VD är att den högst får uppgå till 50 procent av den

sammanlagda fasta

årliga kontantlönen. Taket för den rörliga kontantersättningen för ledande befattningshavare, förutom VD, är att den **också högst** får uppgå till **30 50** procent av den fasta årliga kontantlönen.

Den rörliga ersättningen inkluderar semester- och pensionsersättning.

Pensionsförmån

Pensionen skall vara premiebaserad och följa ITP-planen alternativt uppgå till maximalt 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. Bolaget följer gällande praxis i respektive land.

Övriga förmåner

Ledande befattningshavare har även övriga förmåner såsom exempelvis friskvård och bilförmån.

Upphörande av anställning

Uppsägningstiden får vara högst 12 månader vid uppsägning från bolaget sida. Vi eventuell uppsägning av VD får avgångsvederlaget maximal uppgå till 12 månadslöner. Vi eventuell uppsägning av ledande befattningshavare utgår maximalt 12 månadslöner. Vid egen uppsägning är uppsägningstiden för VD 6 månader.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Lön och anställningsvillkor för bolagets anställda har beaktats vid beredning av dessa ersättningsriktlinjer genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa. I den ersättningsrapport som tas fram avseende utbetald och inestående ersättning som omfattas av riktlinjerna kommer utvecklingen av avståndet mellan bolagsledningens ersättning och övriga anställdas ersättning att redovisas.

Beslutsprocess för fastställande, översyn och genomförande av riktlinjer

Styrelsen ska inrätta ett ersättningsutskott med huvudsakliga uppgifter att bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen. De ska även följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som bolagsstämman enligt lag ska besluta om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget.

Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer minst vart fjärde år och lägga fram förslaget till bolagsstämman för beslut. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte, i den mån de berörs av frågorna, den verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen.

Frångående av riktlinjer för ersättning

Styrelsen får frånga riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare, om det i enskilda fall finns särskilda skäl för det.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarnas synpunkter beaktats

En översyn av riktlinjerna har gjorts med anledning av de nya innehållskraven i enlighet med Aktiebolagslagen (ABL) 8 kap 51–53 §§ samt 7 kap 61 §. Syftet med ändringarna i ABL är att säkerställa aktieägarnas möjlighet att påverka ramarna för ersättningen till ledande befattningshavare för att skapa en sund ersättningskultur som främjar bolagets långsiktiga intressen. Riktlinjerna utgör en ram inom vilken ersättningen till ledande befattningshavare ska hållas, avsikten är därmed inte att styrelsens beslutanderätt i ersättningsfrågor ska förändras mot tidigare riktlinjer. Riktlinjerna ska även i fortsättningen kunna utgöra en ram som styrelsen agerar inom.

I och med förvärvet av Roper Rhodes och praxis i olika länder så har maximal nivå för bonus till medarbetare utom VD justerats. I övrigt överensstämmer förslaget i allt väsentlighet med de riktlinjer som godkändes vid årsstämman 2021.