



Ersättningsrapport 2020

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 2020, har implementerats under 2020. 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 73–74 i årsredovisningen 2020.

Under 2020 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 2020. Rapporten beskriver hur de ersättningsriktlinjer som beslutades av stämman 2020 har implementerats under året.

2020 var ett utmanande år till följd av den pågående pandemin men koncernen uppvisade en positiv försäljningsutveckling i samtliga segment. 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 8,4 procent och EBITA-marginalen för 2020 uppgick till 12 procent. Bland koncernens hållbarhetsmål återfinns bland annat att koldioxidutsläppen från transporter ska minska med 20 procent mellan 2018 och 2025. Vid 2020 års utgång har utsläppen minskat med 12 procent. Ett ytterligare hållbarhetsmål är att 100 procent av koncernens energiförbrukning ska vara förnyelsebar 2025. Under 2020 uppgick andelen förnyelsebar energi till 92 procent. För ytterligare information om årets finansiella och icke-finansiella utveckling vänligen se årsredovisningen 2020.

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 2020. För ytterligare information om ersättningsutskottets arbete 2020 vänligen se bolagsstyrningsrapporten på sidorna 42–47 i årsredovisningen 2020.

ANDERS WASSBERG
ORDFÖRANDE ERSÄTTNINGsutskottet

Ersättningar till verkställande direktör 2020 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 2020
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.	2 361 429 kr
Övriga förmåner	Tillhandahålla konkurrenskraftiga förmåner.	Förmånerna avser bilförmån och ska vara i linje med konkurrenskraftig marknadspraxis. Förmånerna ska uppdateras årligen.	132 623 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.	631 357 kr
Kortsiktig rörlig ersättning	Tydlighet 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.	643 000 kr

Totalsättning till verkställande direktör under 2020

Kr	Fast ersättning		Rörlig ersättning ²		Pension ³	Totalersättning	Andel fast ersättning ⁴	Andel rörlig ersättning ⁵
	Grundlön	Övrig förmån ¹	Kortsiktig	Långsiktig				
Per-Arne Andersson	2 361 429	132 623	643 000	-	631 357	3 768 409	83 %	17 %

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 69,5 Mkr	50 %	100 %	321 500 kr
	EBITA-marginal 11 %	50 %	100 %	321 500 kr

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och koncernens resultat

Ersättning till verkställande direktör

Kr	2020		2019 ¹	
	Fast ersättning	Rörlig ersättning	Fast ersättning	Rörlig ersättning
Per-Arne Andersson	3 125 409	643 000	2 561 264	186 100
Förändring ersättning, %	+22	+246		

¹Nuvarande VD har varit anställd sedan 11 februari 2019.

Koncernens resultat

	2020	2019	2018	2017	2016
EBITA ¹ , Mkr	78,2	58,1	58,1	68,1	58,0
Förändring EBITA, %	+35	+/-0	-15	+17	+5
EBITA-marginal ² , %	12,0	9,5	9,3	10,7	12,9

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	2020 ²	2019	2018	2017	2016
Koncernens anställda	406	414	396	376	349
Förändring ersättning, %	-2	+4	+5	+8	-7

¹Anställda exklusive VD och koncernledningen.

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

Dalstorp den 26 mars 2021
Styrelsen