

Ersättningsrapport 2020



Cloetta

Ersättningsrapport 2020

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Cloettas riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("riktlinjer för ersättning"), som antogs av årsstämman 2020 har implementerats under 2020. Rapporten innehåller även information om ersättningen till Cloettas VD och koncernchef ("VD"). Dessutom innehåller rapporten en sammanfattning av Cloettas utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ i aktiebolagslagen (2005: 551), Svensk kod för bolagsstyrning och Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Den information som krävs enligt 5 kap. 40-44 §§ i årsredovisningslagen (1995: 1554) finns i not 5 och 6 på sidorna 112-113 samt i informationen i avsnittet om ersättning till koncernledningen på sidorna 88-89 i Cloettas års- och hållbarhetsredovisning 2020 ("årsredovisningen för 2020"). Information om ersättningsutskottets arbete 2020 återfinns i bolagsstyrningsrapporten, på sidan 86 i årsredovisningen för 2020. Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Den beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 113.

Utveckling under 2020

Företagets resultat under 2020

År 2020 har präglats av covid-19-pandemin, med många relaterade utmaningar. Årets omsättning minskade med 12,3 procent in-

klusive en negativ effekt om 1,1 procent från valutakursförändringar. Försäljningen av förpackade märkesvaror minskade organiskt med 2,7 procent, då en ökad efterfrågan från dagligvaruhandeln inte vägde upp för minskningen från andra försäljningskanaler som hållit stängt eller haft ett minskat antal kunder. Försäljningen av lösviktsgodis minskade organiskt med 33,7 procent på grund av temporära åtgärder vidtagna av dagligvaruhandlare, lägre konsumentefterfrågan samt lägre aktivitet i butik. Rörelsemarginalen, justerad för jämförelsestörande poster, minskade till 9,0 procent (11,4), på grund av lägre bruttoresultat och högre marknadsföringsinvesteringar, delvis motverkat av en fortsatt stark kostnadskontroll. Trots covid-19 lyckades Cloetta hålla nettoskulden/EBITDA-förhållandet nära målet på cirka 2,5 gånger. För ytterligare information om den finansiella utvecklingen under 2020, se sidorna 69-75 i årsredovisningen för 2020.

Översikt av tillämpningen av riktlinjer för ersättning 2020

Ersättningsutskottet granskar och utvärderar programmen för rörlig ersättning för VD, både de som är utestående och de som har slutförts under året. Det faktiska och förväntade utfallet av programmen har rapporterats till styrelsen och diskuterats vid styrelsemöten under året.

Baserat på ersättningsutskottets utvärdering av VDs ersättning har styrelsen bedömt att den nuvarande ersättningsstruk-

turen och ersättningsnivån är lämplig, återspeglar marknadspraxis, är konkurrenskraftig och lämplig för att uppnå Cloettas mål. Efter utvärderingen har såväl ersättningsutskottet som revisorn dragit slutsatsen att Cloetta har följt gällande ersättningsriktlinjer och att det inte har gjorts någon avvikelser eller undantag från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen eller några undantag från själva ersättningsriktlinjerna under räkenskapsåret 2020.

Enligt Cloettas riktlinjer för ersättning ska ersättning till ledande befattningshavare ske på marknadsmässiga villkor och kan bestå av följande komponenter: fast kontant grundlön, rörlig kontant ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2020, finns på sidorna 88-89 i årsredovisningen för 2020. Revisorns rapport om hurvida Cloetta har följt riktlinjerna finns på Cloettas webbplats www.cloetta.com.

Utöver ersättningar som omfattas av Riktlinjerna för ersättning har Cloettas årsstämmor beslutat om långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram samt om ersättning till styrelsen.

Styrelsen har ej reducerat eller återkrävt utbetalad ersättning.

Tabellen nedan anger total ersättning till Cloettas VD samt kostnader som företaget har haft för ersättningen till VD under 2019 och 2020.

Total ersättning till VD och koncernchef under 2020 och 2019

Ersättning – uppkommen kostnad

Belopp i Tkr	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pensionskostnader	Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning
		Fast grundlön	Övriga förmåner	Kortsiktig	Långsiktig	Extraordinär			
Henri de Sauvage-Nolting	2020	5 000	92	5	529	–	1 500	7 126	93%/7%
	2019	4 660	96	3 658	388	–	1 398	10 200	60%/40%

Ersättning – utbetalad

Belopp i Tkr	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning			Pensionskostnader	Total ersättning	Andel fast/rörlig ersättning
		Fast grundlön	Övriga förmåner	Kortsiktig	Långsiktig	Extraordinär			
Henri de Sauvage-Nolting	2020	5 000	92	3 649	257	–	1 500	10 498	63%/37%
	2019	4 660	96	263	–	–	1 398	6 417	96%/4%

Aktiebaserad ersättning* Utestående långsiktiga aktie- baserade incitamentsprogram

Cloetta har för närvarande tre utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram, LTI 2018, LTI 2019 och LTI 2020. Under 2020 löpte LTI 2017 ut. De långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammen syftar till att förena aktieägarnas intressen med koncernledningens och andra nyckelpersoners intressen i syfte att säkerställa maximalt långsiktigt värdeskapande. Samtliga långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram kräver ett personligt aktieinnehav i Cloetta. Efter en treårig intjänandeperiod, kan deltagarna tilldelas B-aktier i Cloetta utan ersättning under förutsättning att vissa villkor är uppfyllda. Under LTI 2017 och LTI 2018 erhö

deltagarna så kallade matchningsaktierätter, som berättigar deltagaren till B-aktier i Cloetta, förutsatt fortsatt anställning och ett fortsatt personligt aktieinnehav i Cloetta. Matchningsaktierätter under LTI 2017 och LTI 2018 ersattes av serie A prestationsaktierätter under LTI 2019 och 2020, vilka även kräver ett lägsta genomsnittligt EBIT under intjänandeperioden. Dessutom får deltagare under alla långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram så kallade serie B prestationsaktierätter, vilka berättigar deltagaren till B-aktier i Cloetta, förutsatt att två prestationsmål uppfylls, varav ett är relaterat till Cloettas EBIT och det andra till Cloettas nettoförsäljning under respektive intjänandeperiod.

LTI 2017 löpte ut 2020. Inget av de två prestationsmålen för LTI 2017 uppnåddes.

Prestationsmålen utgjordes av Cloettas tillväxt mätt som genomsnittlig försäljning under perioden 2017 till 2019 och EBIT under 2019. Totalt fick deltagarna i programmet 95 264 B-aktier i Cloetta genom matchningsaktierätter.

LTI 2018 löper ut 2021. De två resultatmålen för LTI 2018 uppnåddes inte. Prestationsmålen var relaterade till tillväxt i Cloetta mätt som försäljning under perioden 2018 till 2020 och EBIT under 2020. Totalt kommer deltagarna i LTI-programmet att få maximalt 138 441 B-aktier i Cloetta genom matchningsaktierätter.

VD deltog i LTI 2017 som löpte ut 2020 och deltar för närvarande i följande utestående program: LTI 2018, LTI 2019 och LTI 2020. Information om vart och ett av de utestående programmen finns i tabellen nedan.

* Vid beräkningen av i vilken utsträckning som prestationsmålen uppfyllts så kommer Cloettas EBIT och nettoförsäljningsvärde att justeras för att undvika påverkan av strukturella förändringar såsom förvärv och avyttringar samt extraordinära poster.

Utestående långsiktiga aktieprogram i sammandrag

	LTI 2020	LTI 2019	LTI 2018
Beslut av årsstämma, datum	2 april 2020	4 april 2019	16 april 2018
Maximalt antal B-aktier som kan tilldelas	1 206 374	1 648 046	1 201 602
i procent av totala antalet aktier	0,4	0,6	0,4
i procent av rösterna	0,4	0,5	0,4
Antal anställda som erbjöds möjlighet att delta	45	45	54
Antal deltagare vid startdatum	30	30	44
Uppskattat antal B-aktier som kommer att tilldelas, med förbehåll för eventuell omräkning	1 021 771	523 046	138 441
i procent av totala antalet aktier	0,4	0,2	0,0
i procent av rösterna	0,3	0,2	0,0
Antal deltagare vid balansdagen	28	25	32

Aktiebaserad ersättning till VD och koncernchef

Huvudsakliga villkor för aktiebaserad ersättning					Information om räkenskapsåret 2020						
					Ingående balans	Utveckling under året			Utgående balans	Tilldelade aktier om prestationsmålen uppfylls fullt ut	
Plan	Intjänande-period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsnings-period	Aktieinnehav vid årets ingång	Investering i aktier	Intjänade aktier	Aktier beviljade på intjänande-datum	Aktier med prestationsvillkor		
Henri de Sauvage-Nolting	LTI 2017	2017–2019	april 2017	april 2020	n/a	11 587	–	11 587	11 587	–	n/a
	LTI 2018	2018–2020	april 2018	april 2021	n/a	14 471	–	–	–	14 471	101 297
	LTI 2019	2019–2021	april 2019	Q2 2022	n/a	18 739	–	–	–	18 739	121 804
	LTI 2020	2020–2022	april 2020	Q2 2023	n/a	–	24 382	–	–	24 382	158 483
Totalt						44 797	24 382	11 587	11 587	57 592	381 584

Tillämpning av prestationskriterier

Cloettas affärsstrategi innefattar bland annat att stärka bolagets position som det ledande konfektyrföretaget i nordvästra Europa. För att uppnå detta arbetar bolaget för att växa försäljningen, framför allt organiskt, och skapa ytterligare lönsamhet på bolagets huvudmarknader; Sverige, Finland, Nederländerna, Danmark, Norge, Tyskland och Storbritannien. Det är centralt för Cloetta att skapa drivkrafter bland ledande befattningshavare för engagemang, framåtanda och aktiviteter som driver försäljning och stärker Cloettas varumärken på ett långsiktigt hållbart sätt. Ersättningen till ledande befattningshavare ska säkerställa att Cloetta kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare samt att ledningen har rätt fokus och uppmuntras till rätt beteenden. Ersättningsformerna ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga

utifrån förutsättningarna på de marknader där Cloetta verkar och utformas på ett sätt så att de motiverar ledande befattningshavare att göra sitt yttersta för att skapa aktieägarvärde.

Eventuell rörlig lön ska vara begränsad till motsvarande en fast årslön. Den rörliga lönen ska vara kopplad direkt eller indirekt till uppnående av de finansiella mål som Cloettas styrelse fastställer, vilka avser organisk försäljningstillväxt och EBIT-marginal. Målen ska mätas i förhållande till hela koncernens utveckling alternativt vara kopplade till utvecklingen på t.ex. regionnivå eller på annat vis till befattningshavarens ansvarsområde. Den rörliga lönen utbetalas i normalfallet baserat på prestation under tolv månader (kalenderåret) och baserat på den av bolaget senast offentliggjorda finansiella informationen. En förutsättning för att rörlig lön ska utgå är att årets resultat överstiger

föregående års resultat. Cloettas styrelse ansvarar för utfallsbedömningen såvitt avser rörlig lön till VD. Såvitt avser rörlig lön till övriga ledande befattningshavare ansvarar VD för utfallsbedömningen som bekräftas av ersättningsutskottet.

I den första tabellen nedan beskrivs hur kriterierna för utbetalning av rörlig kort- och långfristig ersättning har tillämpats för koncernchefen under räkenskapsåret 2020 samt utfallet av 2020-målen. Bonus som utbetalades 2020 baseras på mål för 2019. Den andra tabellen nedan visar förändringen av ersättningen jämfört med företagets resultat sedan 2017. På grund av avvyttringen av den italienska verksamheten och förvärvet av Candyking 2017 är perioden 2017–2020 den mest lämpliga som jämförelseperiod, eftersom koncernens struktur före 2017 inte är helt jämförbar. Nuvarande VD utsågs 2017.

Prestationskriterier för rörlig kortsiktig ersättning till VD och koncernchef¹

	Prestationskriterier för ersättning	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppnått utfall samt b) tilldelning/ersättning ²
Henri de Sauvage-Nolting	Koncernens nettoomsättning	45%	a) 5 695 mkr b) 0
	Justerat rörelseresultat	45%	a) 515 mkr b) 0
	Koncernens indirekta kostnader	10%	a) –924 mkr b) 0
			0

- 1) För prestationskriterier rörande långsiktig ersättning, se sektionen "Aktiebaserad ersättning".
2) Tröskeln för utbetalning av kortsiktig ersättning uppnåddes inte.

Ersättningar jämfört med företagets resultat under de tre senaste räkenskapsåren

	2018 vs 2017		2019 vs 2018		2020 vs 2019		2020
	i tkr	i %	i tkr	i %	i tkr	i %	i tkr
Årlig förändring							
Total ersättning, VD	1 003	16%	2 749	37%	–3 074	–30%	7 126
Bolagets utveckling							
Nettoomsättning	434	8%	275	4%	–798	–12%	5 695
Justerat rörelseresultat	73	12%	66	10%	–228	–31%	515
Genomsnittlig ersättning för antalet heltidsekvivalenter anställda i Cloettakoncernen¹	50	15%	11	3%	–8	–2%	397

- 1) Samtliga anställda i Cloetta-koncernen, exklusive medlemmar i koncernledningen, har inkluderats i beräkningen av den genomsnittliga ersättningen för heltidsanställda.