

# Cloetta

Ersättningsrapport 2021





# Ersättnings- rapport 2021

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Cloettas riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("riktlinjer för ersättning"), som antogs av årsstämman 2021 har implementerats under 2021. 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 6 och 7 på sidorna 90–91 samt i informationen i avsnittet om ersättning till koncernledningen på sidorna 64–65 i Cloettas års- och hållbarhetsredovisning 2021 ("årsredovisningen för 2021").

Information om ersättningsutskottets arbete 2021 återfinns i bolagsstyrnings-

rapporten, på sidan 62 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Den beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sid 91 i årsredovisningen för 2021.

## Utveckling under 2021

### Företagets resultat under 2021

Den organiska tillväxten var 8,4 procent, inklusive en negativ effekt om 2,2 procent från valutakursförändringar. Försäljningen av Förpackade märkesvaror ökade organiskt

med 5,8 procent till följd av en stark marknadsföring och innovation.

Försäljningen av Lösvisktgodis ökade organiskt med 18,4 procent, drivet av våra initiativ för att stärka konsumenternas förtroende, höja värdet på erbjudandet och öka aktiviteten bland konsumenterna.

Rörelsemarginalen, justerad för jämförelsestörande poster, ökade till 9,4 procent (8,7), drivet av högre volymer och diverse åtgärder som vidtagits för att förbättra lönsamheten inom Lösvisktgodis, delvis motverkat av högre marknadsföringsinvesteringar och högre indirekta kostnader.

Under 2021 har Cloetta levererat ett mycket starkt kassaflöde, vilket resulterade i en nettoskuld/EBITDA på 2,0 ggr, långt under det långsiktiga målet på 2,5 ggr. Baserat på ett sunt kassaflöde, i kombination med kvaliteten på den förbättrade lönsamheten, föreslår styrelsen att utdelningen per aktie för 2021 kommer att återställas till nivån före pandemin om 1,00 kronor (0,75). För ytterligare information om den finansiella utvecklingen under 2021, se sidorna 45–50 i årsredovisningen för 2021.

#### Översikt av tillämpningen av riktlinjer för ersättning 2021

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 ersättningsstrukturen 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 avvikelse eller undantag från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen eller några undantag från själva ersättningsriktlinjerna under räkenskapsåret 2021.

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 2021, finns på sidorna 64–65 i årsredovisningen för 2021. Revisorns rapport om hurvida Cloetta har följt riktlinjerna finns på Cloettas webbplats [www.cloetta.com](http://www.cloetta.com).

Utöver ersättningar som omfattas av Riktlinjerna för ersättning har Cloettas årsstämmor beslutat om långsiktiga aktie-



baserade 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 2020 och 2021.

## Total ersättning till VD och koncernchef

### Ersättning – uppkommen kostnad

| Belopp i Tkr             | Räkenskapsår | Fast ersättning |                 | Rörlig ersättning |            |              |                   | Total ersättning | Andel fast/rörlig ersättning |
|--------------------------|--------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------|--------------|-------------------|------------------|------------------------------|
|                          |              | Fast grundlön   | Övriga förmåner | Kortsiktig        | Långsiktig | Extraordinär | Pensionskostnader |                  |                              |
| Henri de Sauvage-Nolting | 2021         | 5 200           | 94              | 5 075             | -1 048     | -            | 1 560             | 10 881           | 63% / 37%                    |
|                          | 2020         | 5 000           | 92              | 5                 | 529        | -            | 1 500             | 7 126            | 93% / 7%                     |

### Ersättning – utbetalad

| Belopp i Tkr             | Räkenskapsår | Fast ersättning |                 | Rörlig ersättning |            |              |                   | Total ersättning | Andel fast/rörlig ersättning |
|--------------------------|--------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------|--------------|-------------------|------------------|------------------------------|
|                          |              | Fast grundlön   | Övriga förmåner | Kortsiktig        | Långsiktig | Extraordinär | Pensionskostnader |                  |                              |
| Henri de Sauvage-Nolting | 2021         | 5 200           | 94              | 5                 | 388        | -            | 1 560             | 7 247            | 95% / 5%                     |
|                          | 2020         | 5 000           | 92              | 3 649             | 257        | -            | 1 500             | 10 498           | 63% / 37%                    |

## Aktiebaserad ersättning\*

### Utestående långsiktiga aktie baserade incitamentsprogram

Cloetta har för närvarande tre utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram, LTI 2019, LTI 2020 och LTI 2021. Under 2021 löpte LTI 2018 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 2018 erhöll deltagarna så kallade matchningsaktierätter, som berätti-

gar deltagaren till B-aktier i Cloetta, förutsatt fortsatt anställning och ett fortsatt personligt aktieinnehav i Cloetta. Matchningsaktierätter under LTI 2018 ersattes av serie A prestationsaktierätter under LTI 2019, 2020 och 2021, 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 nettoförsäljnings värde och det andra till EBIT under respektive intjänandeperiod.

LTI 2018 löpte ut 2021. Inget av de två prestationsmålen för LTI 2018 uppnåddes. Prestationsmålen utgjordes av Cloettas tillväxt mätt som genomsnittlig försäljning under perioden 2018 till 2020 och EBIT

under 2020. Totalt fick deltagarna i programmet 136 625 B-aktier i Cloetta genom matchningsaktierätter.

LTI 2019 löper ut 2022. De två målnivåerna styrelsen satt upp för de två prestationsmålen uppfylldes inte. Prestationsmålen var relaterade till tillväxt i Cloetta mätt som försäljning under perioden 2019 till 2021 och EBIT under 2021. Som ett resultat av detta kommer Cloetta inte att överlåta aktier till deltagarna med prestationsaktierätter av serie A och serie B.

Den första tabellen nedan visar ytterligare information avseende LTI 2020 och LTI 2021.

VD deltog i LTI 2018 som löpte ut 2021 och deltar för närvarande i följande utestående program: LTI 2019, LTI 2020 och LTI 2021. 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 nettoförsäljningsvärde och EBIT att justeras för att undvika påverkan av strukturella förändringar såsom förvärv och avyttringar samt extraordinära poster.

## Utestående långsiktiga aktieprogram i sammandrag

|   | LTI 2021     | LTI 2020     | LTI 2019     |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Beslut av årsstämma, datum  | 6 april 2021 | 2 april 2020 | 4 april 2019 |
| Maximalt antal B-aktier som kan tilldelas   | 1 590 629    | 1 206 374    | 1 648 046    |
| i procent av totala antalet aktier  | 0,6          | 0,4          | 0,6          |
| i procent av rösterna   | 0,5          | 0,4          | 0,5          |
| Antal anställda som erbjöds möjlighet att delta   | 48           | 45           | 45           |
| Antal deltagare vid startdatum  | 38           | 30           | 30           |
| Uppskattat antal B-aktier som kommer att tilldelas, med förbehåll för eventuell omräkning | 1 176 742    | -            | -            |
| i procent av totala antalet aktier  | 0,4          | 0,0          | 0,0          |
| i procent av rösterna   | 0,3          | 0,0          | 0,0          |
| Antal deltagare vid balansdagen   | 37           | 26           | 23           |

## Aktiebaserad ersättning till VD och koncernchef

| Huvudsakliga villkor för aktiebaserad ersättning |                   |                       |                      |                             | Information om räkenskapsåret 2021 |                       |                  |                                     |                                |   |
|--|-------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------------------------|--------------------------------|---|
| Plan   | Intjänande-period | Datum för tilldelning | Datum för intjänande | Utgång av inläsnings-period | Ingående balans                    | Utveckling under året |                  |                                     | Utgående balans                | Tilldelade aktier om prestationsmålen uppfylls fullt ut |
|  |                   |                       |                      |                             | Aktieinnehav vid årets ingång*     | Investering i aktier* | Intjänade aktier | Aktier beviljade på intjänandedatum | Aktier med prestationsvillkor* |   |
| LTI 2018   | 2018–2020         | April 2018            | April 2021           | n/a                         | 14 471                             | -                     | 14 471           | 14 471                              | -                              | n/a   |
| 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   |
| LTI 2021   | 2021–2023         | April 2021            | Q2 2024              | n/a                         | -                                  | 22 779                | -                | -                                   | 22 779                         | 148 064   |
| <b>Totalt</b>                                    |                   |                       |                      |                             | <b>57 592</b>                      | <b>22 779</b>         | <b>14 471</b>    | <b>14 471</b>                       | <b>65 900</b>                  | <b>428 350</b>  |

\*) Aktier representerar koncernchef och VD:ns personliga investering för att delta i de långsiktiga incitamentsprogrammen.

### Tillämpning av prestationskriterier

Cloettas affärsstrategi innefattar bland annat att stärka bolagets position som det ledande konfektyrföretaget i norra 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 nettoomsättning och justerat rörelseresultat. 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 justerade

rörelseresultat överstiger föregående års justerade rörelseresultat. 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 2021 samt utfallet av målen för 2021.

Den andra tabellen nedan visar förändringen av ersättningen jämfört med företagets resultat sedan 2017. Nuvarande VD utsågs 2017.

### Prestationskriterier för rörlig kortsiktig ersättning till VD och koncernchef<sup>1</sup>

|                          | Prestationskriterier för ersättning | Relativ viktning av prestationskriterierna | Uppnått utfall Mkr | Belöning / ersättningsresultat tkr |
|--------------------------|-------------------------------------|--|--------------------|------------------------------------|
| Henri de Sauvage-Nolting | Koncernens nettoomsättning          | 50 %                                       | 6 046              | 2 537,5                            |
|                          | Justerat rörelseresultat            | 50 %                                       | 571                | 2 537,5                            |
| <b>Totalt</b>            |                                     |  |                    | <b>5 075,0</b>                     |

1) För prestationskriterier rörande långsiktig ersättning, se sektionen "Aktiebaserad ersättning".

### Ersättningar jämfört med företagets resultat under de tre senaste räkenskapsåren

| Årlig förändring   | 2018 vs 2017 |      | 2019 vs 2018 |      | 2020 vs 2019 |       | 2021 vs 2020 |      | 2021   |
|--|--------------|------|--------------|------|--------------|-------|--------------|------|--------|
|  | i tkr        | i %  | i tkr        | i %  | i tkr        | i %   | i tkr        | i %  | i tkr  |
| Total ersättning, VD   | 1 003        | 16 % | 2 749        | 37 % | -3 074       | -30 % | 3 755        | 53 % | 10 881 |
| <b>Bolagets utveckling</b>   |              |      |              |      |              |       |              |      |        |
| Nettoomsättning  | 434          | 8 %  | 275          | 4 %  | -798         | -12 % | 351          | 6 %  | 6 046  |
| Justerat rörelseresultat <sup>1</sup>  | 73           | 12 % | 66           | 10 % | -248         | -33 % | 76           | 15 % | 571    |
| Genomsnittlig ersättning för antalet heltidsekvivalenter anställda i Cloettakoncernen <sup>2</sup> | 50           | 15 % | 11           | 3 %  | -8           | -2 %  | -2           | -1 % | 395    |

1) Jämförelsesiffrorna för 2020 har räknats om som en följd av förändringen i redovisningen av molntjänstarrangemang.

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