

# Clœtta

Ersättningsrapport 2022





# Ersättnings- rapport 2022

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 2022. 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 92–93 samt i informationen i avsnittet om ersättning till till ledande befattningshavare på sidorna 66–67 i Cloettas års- och hållbarhetsredovisning 2022 ("årsredovisningen för 2022").

Information om ersättningsutskottets arbete 2022 återfinns i bolagsstyrnings-

rapporten, på sidan 60 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna rapport. Den beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sid 93 i årsredovisningen för 2022.

## **Utveckling under 2022**

### **Bolagets resultat under 2022**

Den organiska tillväxten var 10,0 procent, inklusive en negativ effekt om 3,6 procent från valutakursförändringar. Försäljningen av Förpackade märkesvaror ökade

organiskt med 6,8 procent drivet av prishöjningar som möjliggjorts av att våra kärnvarumärken stärkts ytterligare samt framgångsrik utveckling i butik. Försäljningen inom Lösviskssegmentet ökade organiskt med 21,1 procent, drivet av vårt fokus på premiumisering av erbjudandet, ökad konsumentaktivering samt prishöjningar. Rörelsemarginalen, justerad för jämförelsestörande poster, ökade till 10,1 procent (9,4), drivet av prishöjningar, positiv mix och kostnadsbesparingar, delvis motverkat av högre insatskostnader.

Under 2022 har Cloetta levererat ett mycket starkt kassaflöde, vilket resulterade i en nettoskuld/EBITDA på 1,9 ggr, långt under det långsiktiga målet på 2,5 ggr. Baserat på det goda kassaflödet och den starka balansräkningen föreslår styrelsen en stabil utdelning på 1,00 kr (1,00). För ytterligare information om den finansiella utvecklingen under 2022, se sidorna 47–52 i årsredovisningen för 2022.

#### Översikt av tillämpningen av riktlinjer för ersättning 2022

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 ersättnings-

strukturen 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 riktlinjer för ersättning under räkenskapsåret 2022. I enlighet med riktlinjerna för ersättning har styrelsen möjlighet att tillfälligt frågå, helt eller delvis, riktlinjerna om det i enskilda fall finns särskilda skäl och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen. Styrelsen har bedömt att ett justerat resultatmätt är ett bättre mått på befattningshavarnas prestation än det rapporterade resultatet, varför styrelsen valt att lägga ett justerat resultatmätt till grund för prövningen av om rörlig lön ska utgå. Detta kan anses utgöra en avvikelse från hur de nuvarande riktlinjerna är formulerade. Styrelsen anser att tillämpningen är ett nödvändigt avsteg för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen.

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 66–67 i årsredovisningen för 2022. Revisorns rapport om

huruvida 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 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 2021 och 2022.



## Total ersättning till VD

### 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	2022	5 450	82	4 959	1 819	-	1 635	13 945	51% / 49%
	2021	5 200	94	5 075	-1 048	-	1 560	10 881	63% / 37%

### 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	2022	5 450	82	5 200	-	-	1 635	12 367	58% / 42%
	2021	5 200	94	5	388	-	1 560	7 247	95% / 5%

## Aktiebaserad ersättning\*

### Utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram

Cloetta har för närvarande tre utestående långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram, LTI 2020, LTI 2021 och LTI 2022. Under 2022 löpte LTI 2019 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.

Serie A prestationsaktier under LTI 2020, 2021 och 2022, kräver ett lägsta

genomsnittligt EBIT under intjänandeperioden. Dessutom får deltagare under alla långsiktiga aktiebaserade incitamentsprogram så kallade serie B prestationsaktier, vilka berättigar deltagaren till B-aktier i Cloetta, förutsatt att två prestationsmål uppfylls, varav ett är relaterat till Cloettas nettoförsäljningsvärde och det andra till EBIT under respektive intjänandeperiod.

LTI 2019 löpte ut 2022. Inget av de två prestationsmålen för LTI 2019 uppnåddes. Prestationsmålen utgjordes av Cloettas tillväxt mätt som genomsnittlig försäljning under perioden 2019 till 2021 och EBIT under 2021. Som ett resultat av detta överlät Cloetta inte aktier till deltagarna med prestationsaktier av serie A och serie B vid intjänandedatumet.

LTI 2020 löper ut 2023. De två målnivåerna styrelsen satt upp för de två

prestationsmålen uppfylldes inte. Prestationsmålen var relaterade till tillväxt i Cloetta mätt som försäljning under perioden 2020 till 2022 och EBIT under 2022.

Som ett resultat av detta kommer Cloetta inte att överlåta aktier till deltagarna med prestationsaktier av serie A och serie B.

Den första tabellen nedan visar ytterligare information avseende LTI 2020, LTI 2021 och LTI 2022.

VD deltog i LTI 2019 som löpte ut 2022 och deltar för närvarande i följande utestående program: LTI 2020, LTI 2021 och LTI 2022. Information om vart och ett av de utestående programmen finns i tabellen nedan.

\*) Vid beräkningen av i vilken utsträckning som prestationsmålen uppfyllts 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 2022	LTI 2021	LTI 2020
Beslut av årsstämma, datum	6 april 2022	6 april 2021	2 april 2020
Maximalt antal B-aktier som kan tilldelas	1 622 932	1 590 629	1 206 374
i procent av totala antalet aktier	0,6	0,6	0,4
i procent av rösterna	0,5	0,5	0,4
Antal anställda som erbjöds möjlighet att delta	47	48	45
Antal deltagare vid startdatum	35	38	30
Uppskattat antal B-aktier som kommer att tilldelas, med förbehåll för eventuell omräkning	1 199 643	875 573	-
i procent av totala antalet aktier	0,4	0,3	-
i procent av rösterna	0,4	0,3	-
Antal deltagare vid balansdagen	33	33	24

## Aktiebaserad ersättning till VD

Huvudsakliga villkor för aktiebaserad ersättning					Information om räkenskapsåret 2022					
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 2019	2019–2021	april 2019	april 2022	n/a	18 739	-	18 739	-	-	n/a
LTI 2020	2020–2022	april 2020	april 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
LTI 2022	2022–2024	april 2022	Q2 2025	n/a	-	24 318	-	-	24 318	158 067
<b>Totalt</b>					<b>65 900</b>	<b>24 318</b>	<b>18 739</b>	<b>-</b>	<b>71 479</b>	<b>464 614</b>

\*) Aktier representerar 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 öka 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 marknads-mässiga 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. 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, se dock

ovan under "Översikt av tillämpningen av riktlinjer för ersättning 2022" avseende styrelsens tillämpning av detta krav vid utfallsbedömningen för 2022. 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 VD under räkenskapsåret 2022 samt utfallet av målen för 2022.

Den andra tabellen nedan visar förändringen av ersättningen jämfört med bolagets resultat sedan 2018. Nuvarande VD utsågs 2017.

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

	Prestationskriterier för ersättning	Relativ viktning av prestationskriterierna	Uppnått utfall Mkr	Belöning/ ersättningsresultat tkr
Henri de Sauvage-Nolting	Koncernens nettoomsättning	50 %	6 869	2 479,5
	Justerat rörelseresultat	50 %	691	2 479,5
<b>Totalt</b>				<b>4 959,0</b>

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

### Ersättningar jämfört med bolagets resultat under de fem senaste räkenskapsåren

Årlig förändring	2019 vs 2018		2020 vs 2019		2021 vs 2020		2022 vs 2021		2022
	i tkr	i %	i tkr	i %	i tkr	i %	i tkr	i %	i tkr
Total ersättning, VD	2 749	37 %	-3 074	-30 %	3 755	53 %	3 064	28 %	13 945
<b>Bolagets utveckling</b>									
Nettoomsättning	275	4 %	-798	-12 %	351	6 %	823	14 %	6 869
Justerat rörelseresultat <sup>1</sup>	66	10 %	-248	-33 %	76	15 %	120	21 %	691
Genomsnittlig ersättning för antalet heltidsanställda i Cloettakoncernen <sup>2</sup>	11	3 %	-8	-2 %	-2	-1 %	25	6 %	420

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.