



Ersättningsrapport 2020

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver översiktligt hur Loomis AB:s riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Ersättningsriktlinjer"), antagna på årsstämman 2020, har tillämpats under 2020. Rapporten innehåller också uppgifter om ersättningen till VD och koncernchefen för Loomis AB samt en sammanfattning av Loomis AB:s utestående aktierelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

För mer information om ersättning till ledande befattningshavare se not 7 Personal och ersättningar på sidorna 103–105 i Års- och hållbarhetsredovisning 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 återfinns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 36–53 i Års- och hållbarhetsredovisning 2020 ("Årsredovisning 2020").

Utöver ersättningen som behandlas i ersättningsriktlinjerna har årsstämman för Loomis AB beslutat om styrelsearvodet. Styrelsearvodena ingår inte i denna rapport utan presenteras i not 7 på sidan 105 i Årsredovisning 2020.

Viktiga händelser 2020

Loomis AB:s VD och koncernchef sammanfattar bolagets allmänna utveckling i VD-ordet på sidorna 6–7 i Årsredovisning 2020.

Översikt över tillämpningen av ersättningsriktlinjerna under 2020

Enligt Loomis AB:s ersättningsriktlinjer ska ersättningen till ledande befattningshavare, som är medlemmar i Loomis koncernledning*, vara marknadsmässig. Den kan bestå av följande komponenter:

- Fast ersättning
- Rörlig ersättning
- Pension
- Andra förmåner

Ersättningsriktlinjerna, antagna på årsstämman 2020, återfinns på sidorna 86–87 i Årsredovisning 2020.

*Ersättning till anställda som omfattas av andra regelverk än de svenska kan justeras för att överensstämma med obligatoriska regler eller vedertagen lokal praxis med beaktande av, i den utsträckning detta är möjligt, det övergripande syftet med dessa riktlinjer.

Det har inte förekommit några undantag eller avvikelser från ersättningsriktlinjerna eller från processen för att tillämpa riktlinjerna.

Revisionsberättelsen avseende huruvida bolaget har följt riktlinjerna är tillgänglig på bolagets webbplats <https://www.loomis.com/en>.

Ersättning till VD och koncernchef Patrik Andersson (KSEK)¹⁾

Räkenskapsår	Fast lön		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad ⁶⁾	Totalersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning
	Grundlön ²⁾	Andra förmåner ³⁾	Ettårig rörlig ersättning ⁴⁾	Flerårig rörlig ersättning ⁵⁾				
2020	7,822	85	0	0	0	2,310	10,217	100%/0%
2019	7,402	97	6,205	0	0	2,191	15,895	61%/39%

1) Förutom för flerårig rörlig ersättning redovisar tabellen ersättning intjänad under 2020 och 2019. Flerårig rörlig ersättning, såvitt den är intjänad, redovisas under respektive år.

2) Inklusive semesterlön.

3) Inklusive övriga förmåner såsom tjänstebil, resetraktamenten och sjukvårdsförmåner.

4) Rörlig ersättning intjänad under respektive räkenskapsår men utbetalad året därpå. Vad gäller Årligt incitamentsprogram (AIP) utbetalas en tredjedel i form av aktier (se Års- och hållbarhetsredovisning, not 7 Personal och ersättningar, för mer information).

5) Loomis AB:s finansiella rapportering inkluderade en redovisad kostnad om 2 400 KSEK under 2019 för VD och koncernchefens andel av LTIP 2018–2021. Under 2020 har tidigare redovisade kostnader för LTIP 2018–2021 återförts i räkenskaperna på grund av justerat beräknat resultat jämfört med fastställda mål.

6) Pensionen är avgiftsbestämd, 30 procent av årlig grundlön exklusive semesterlön.

Aktierelaterad ersättning

Utestående aktierelaterade incitamentsprogram

Årligt incitamentsprogram

Incitamentsprogrammet innebär att två tredjedelar av den rörliga ersättningen betalas ut kontant medan resterande tredjedel erhålls i form av aktier. Varje program har cirka 350 deltagare.

Vid slutet av 2020 fanns det två program som inte är intjänade:

- Incitamentsprogram 2019, intjänas första kvartalet 2021
- Incitamentsprogram 2020, intjänas första kvartalet 2022

Bolaget har också ett pågående långsiktigt, sparaktiebaserat incitamentsprogram, LTIP 2018–2021, med cirka 65 deltagare.

Det huvudsakliga syftet med LTIP 2018–2021 är att skapa överensstämmelse mellan koncernledningens, andra nyckelpersoners och aktieägarnas intressen och på så sätt maximera det långsiktiga värdeskapandet. Principerna beskrivs i not 7 Personal och ersättningar på sidorna 103–105 i Årsredovisning 2020.

Ersättning till VD och koncernchef Patrik Andersson i form av aktier

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret 2020					
					Ingående balans	Under året		Utgående balans		
Aktie-program	Prestations-period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsnings-period	Aktie-innehav vid årets början	Aktier tilldelade	Aktier intjänade	Aktier föremål för prestations-villkor	Aktier tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsnings-period
AIP 2018	2018	Q1 2019	Q1 2020	Q1 2020	274	0	274 ¹⁾	0	0	0
AIP 2019	2019	Q1 2020	Q1 2021	Q1 2021	0	7,106 ²⁾	0	0	7,106	0
AIP 2020 ³⁾	2020	Q1 2021	Q1 2022	Q1 2022	0	0	0	0	0	0
LTIP 2018-2021	2018-2021	Q1 2022	Q1 2022	Q1 2022	0	0	0	26,680 ⁴⁾	0	0
Totalt					274	7,106	274	26,680	7,106	0

1) Värde per intjäningsdatum: 55 KSEK, beräknat till marknadskurs per aktie multiplicerat med antalet intjänade aktier.

2) Värde per tilldelningsdatum: 2 068 KSEK, beräknat som en tredjedel av värdet på det tilldelade årliga incitamentsprogrammet som investerades i aktier vid tilldelningen.

3) Resultatet för AIP 2020 var noll och inga aktier kommer att tilldelas.

4) Aktierna som ledande befätningshavare tilldelats enligt LTIP 2018–2021 har en intjäningsperiod om tre år. Förväntat resultat för LTIP 2018–2021 är noll på grund av effekten av covid-19-pandemin.

Användning av rätten att återkräva ersättning

Under 2020 gjordes inga återkrav av rörlig ersättning.

Efterlevnad av ersättningsriktlinjerna och tillämpning av prestationskrav

En förutsättning för att med framgång genomföra Loomis AB:s affärsstrategi och skydda bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är bolagets förmåga att rekrytera och behålla kvalificerad personal. Bolaget måste därför kunna erbjuda en konkurrenskraftig ersättning. Loomis AB:s ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda bolagsledningen samt VD och koncernchefen en konkurrenskraftig ersättning.

Den totala ersättningen till VD och koncernchefen under 2020 har följt bolagets ersättningsriktlinjer.

VD och koncernchefens prestation under det aktuella räkenskapsåret

Prestationsledningsprocessen för VD och koncernchefen omfattar finansiella mål i syfte att säkerställa att VD och koncernchefen presterar i linje med bolagets strategi och ska främja ett beteende som sammanfaller med aktieägarnas långsiktiga intresse. Ettårig och flerårig rörlig ersättning till VD och koncernchefen är för närvarande baserad på ökning av resultatet per aktie. Tabellen nedan beskriver hur kriterierna för utbetalning av rörlig kortsiktig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret 2020.

Aktieprogram	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Information om Prestationsmål		a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning/ersättningsutfall
			a) Prestationsmål minimum och b) motsvarande tilldelning/ersättning (SEK 000')	a) Prestationsmål maximalt och b) motsvarande tilldelning/ersättning (SEK 000')	
AIP 2020	Ökning av Vinst per Aktie 2020 vs. 2019	100%	a) 0%	a) +10%	a) Under minimum
			b) 0	b) 6,645	b) 0

Jämförande information om förändring av ersättning och bolagets resultat

Förändring av ersättning och bolagets resultat under de två senaste räkenskapsåren

	Förändring 2020 vs. 2019	Räkenskapsår 2020
Ersättning för VD och koncernchef (SEK 000')		
Patrik Andersson, VD och koncernchef	-5,678 (-36 %)	10,217
Loomis koncernens prestation (SEK 000 000')		
EBITA	-826 (-32%)	1,775
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda (SEK 000')		
Alla anställda i Loomis koncernen ¹⁾	-14 (-4%)	336

1) Alla anställda exklusive VD och koncernchef