



Loomis

Ersättningsrapport 2021



Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver översiktligt hur Loomis AB:s riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Ersättningsriktlinjer"), antagna på årsstämman 2021, har tillämpats under 2021. 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 105–108 i Års- och hållbarhetsredovisning 2021 ("Årsredovisning 2021"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 återfinns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 34–51 i Årsredovisning 2021.

Utöver ersättningen som behandlas i ersättningsriktlinjerna har årsstämman för Loomis AB beslutat om styrelsearvoden. Styrelsearvodena ingår inte i denna rapport utan presenteras i not 7 på sidan 107 i Årsredovisning 2021.

Viktiga händelser 2021

Loomis AB:s VD och koncernchef sammanfattar bolagets allmänna utveckling i VD-ordet på sidorna 6–7 i Årsredovisning 2021.

Översikt över tillämpningen av ersättningsriktlinjerna under 2021

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 2021, återfinns på sidorna 88–89 i Årsredovisning 2021. Det har inte förekommit några undantag eller avvikelser från ersättningsriktlinjerna eller från processen för att tillämpa riktlinjerna.

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

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

Räkenskapsår	Fast lön		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad ⁵⁾	Totalersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning, %
	Grundlön ²⁾	Andra förmåner ³⁾	Ettårig rörlig ersättning ⁴⁾	Flerårig rörlig ersättning				
2021	8 090	94	7 791	240	0	2 303	18 518	57/43
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 respektive år. 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 för åren 2019 och 2020. För året 2021 betalas AIP ut kontant året efter intjänandeåret (se Årsredovisning 2021, not 7 Personal och ersättningar, för mer information).

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

Aktierelaterad ersättning

Koncernen har för närvarande två typer av incitamentsprogram, ett kortsiktigt och två långsiktiga sparaktiebaserade incitamentsprogram.

Utestående kortsiktiga incitamentsprogram 2021

Det kortsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammet (AIP 2020), som omfattar cirka 350 deltagare innebar att två tredjedelar av den rörliga ersättningen betalades ut kontant medan resterande tredjedel erhöles i form av aktier, vilka intjänas under första kvartalet 2022. Inget nytt aktiebaserat incitamentsprogram har införts efter AIP 2020.

Utestående långsiktiga incitamentsprogram 2021

Under 2021 löpte prestationsperioden för ett långsiktigt sparaktiebaserat incitamentsprogram (LTIP 2018–2021) ut, vilket intjänas under första kvartalet 2022. Resultatet för LTIP 2018–2021 var noll och inga aktier kommer att tilldelas inom ramen för programmet.

Vid bolagsstämman 6 maj 2021 beslutades ett nytt långsiktigt sparaktiebaserat incitamentsprogram (LTIP 2021). LTIP 2021 riktas mot ledningsgruppen och ett antal nyckelpersoner och baseras på följande principer: (i) deltagarna måste investera i aktier i Loomis eller allokera vissa redan intjänade aktier, (ii) deltagarna måste ha kvar sin respektive anställning i koncernen under programmets löptid och (iii) utfallet i LTIP 2021 i form av s.k. prestationsaktier är kopplat till uppnåendet av ett bestämt prestationsmål avseende utvecklingen av vinst per aktie. I de fall samtliga förutsättningar för programmet uppnås

kommer följande ersättningar att utgå för medlemmarna av koncernledningen: (i) fem prestationsaktier per sparaktie respektive till VD, Regionchef Europa, Regionchef USA respektive ekonomichef, (ii) fyra prestationsaktier per sparaktie för övriga medlemmar i koncernledningen och (iii) tre prestationsaktier per sparaktie till övriga deltagare i programmet. LTIP 2021 har en maximal vinstgräns för deltagarna, vilket innebär att om genomsnittskursen som betalats för Loomis aktien på Nasdaq Stockholm under en period av fem handelsdagar närmast före tilldelningsdagen av prestationsaktier överstiger 800 kr per aktie kommer antalet prestationsaktier som varje deltagare är berättigad till att minskas med hänsyn till den maximala gränsen. Det prestationsmål som måste uppnås för tilldelning av prestationsaktier avser den ackumulerade utvecklingen av vinst per aktie (EPS) under perioden 1 januari 2021–31 december 2023. Uppfyllelse av prestationsmålet ska fastställas i samband med offentliggörandet av bokslutskommunikén avseende verksamhetsåret 2023 och tilldelning av prestationsaktier kommer ske efter utgången av intjänandeperioden. Styrelsen avser att kommunicera det fastställda prestationsmålet i årsredovisningen avseende verksamhetsåret 2023.

Avslutade incitamentsprogram under 2021

Under 2021 avslutades det kortsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammet AIP 2019, då tilldelning, datum för intjänande samt utgången av inläsningsperioden inföll under det första kvartalet 2021. Principerna beskrivs i not 7 Personal och ersättningar på sidorna 105–108 i Årsredovisning 2021.

*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.

Ersättning till VD och koncernchef Patrik Andersson i form av aktier

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret 2021					
					Ingående balans	Under året		Utgående balans		
Aktie-program	Prestations-period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsnings-period	Aktieinnehav 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 2019	2019	Kv1 2020	Kv1 2021	Kv1 2021	0	0	7 106 ¹⁾	0	0	0
AIP 2020 ²⁾	2020	Kv1 2021	Kv1 2022	Kv1 2022	0	0	0	0	0	0
LTIP 2018–2021 ³⁾	2018–2021	Kv2 2018	Kv1 2022	Kv1 2022	0	0	0	0	0	0
LTIP 2021–2023	2021–2023	Kv2 2021	Kv1 2024	Kv1 2024	0	22 665 ⁴⁾	0	22 665	22 665	0
Totalt					0	22 665	7 106	22 665	22 665	0

1) Värde per intjänandedatum: 1 816 KSEK, beräknat till marknadskurs per aktie multiplicerat med antalet intjänade aktier. 2) Resultatet för AIP 2020 var noll för VD och koncernchef och inga aktier kommer att tilldelas.

3) Resultatet för LTIP 2018–2021 var noll och inga aktier kommer att tilldelas. Se not 7 Personal och ersättningar på sidorna 105–108 i Årsredovisning 2021 för ytterligare information om prestationsvillkor och utfall.

4) Värde per tilldelningsdatum: 5 749 KSEK, beräknat till marknadskurs minus nuvärdet av förväntade utdelningar per aktie under intjänandeperioden multiplicerat med antalet tilldelade aktier.

Användning av rätten att återkräva ersättning

Under 2021 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 2021 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 vinst per aktie. Tabellen nedan beskriver hur kriterierna för utbetalning av rörlig kortsiktig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret 2021.

Incitaments-program	Beskrivning av komponenter hänförliga till ersättnings-komponenten	Relativ viktning av prestations-kriterier	Information om Prestationsmål		
			a) Prestationsmål minimum	a) Prestationsmål maximalt och	a) Uppmätt prestation
			b) motsvarande tilldelning/ersättning (SEK 000')	b) motsvarande tilldelning/ersättning (SEK 000')	b) faktisk tilldelning/ersättning (SEK 000')
AIP 2021	Vinst per aktie ¹⁾	100%	a) 10,08 kr/aktie b) 0	a) 17,60 kr/aktie b) 7 950	a) 98% av skalan b) 7 791

1) Utfall av vinst per aktie justeras för valutakurseffekter och jämförelsestörande poster.

Jämförande information om förändring av ersättning och bolagets resultat

Förändring av ersättning och bolagets resultat under de tre senaste räkenskapsåren

	Förändring 2020 vs. 2019	Förändring 2021 vs. 2020	Räkenskapsår 2021
Ersättning för VD och Koncernchef (SEK 000')			
Patrik Andersson, VD och Koncernchef	–5 678 (–36%)	8 301 (+81%)	18 518
Loomis koncernens prestation (SEK 000 000')			
EBITA	–826 (–32%)	186 (+10%)	1 961
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda (SEK 000')			
Alla anställda i Loomis koncernen ^{1) 2)}	–14 (–7%)	–28 (–8%)	308

1) Alla anställda exklusive VD och koncernchef 2) Inkluderar valutapåverkan vid omräkning till svenska kronor.