

Ersättningsrapport 2022



Ersättningsrapport 2022

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver översiktligt hur Loomis AB:s ("Loomis" eller "**bolaget**" och tillsammans med sina dotterbolag "koncernen") *Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Ersättningsriktlinjerna")*, antagna av årsstämman 2021, har tillämpats under 2022. Rapporten innehåller också uppgifter om ersättningen till bolagets vd och koncernchef och en sammanfattning av bolagets utestående och under 2022 avslutade 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 Loomis ledande befattningshavare se *Not 7 Personal och ersättningar på sidorna 100–103* i Loomis Års- och hållbarhetsredovisning för 2022 ("**Årsredovisning 2022**"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 återfinns i Bolagsstyrningsrapporten på sidorna 61–73 i Årsredovisning 2022.

Utöver ersättning som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämma beslutat om styrelsearvoden. Information om styrelsearvoden ingår inte i denna rapport utan presenteras i Not 7 i Årsredovisning 2022.

Viktiga händelser 2022

Den 9 februari 2022 meddelades att Patrik Andersson, Loomis dåvarande vd och koncernchef, avsåg att avsluta sin operativa karriär och därför underrättat styrelsen om att han ville lämna sin roll hos Loomis.

Den 19 mars 2022 meddelades att styrelsen utsett Aritz Larrea som ny vd och koncernchef för bolaget. Vid tidpunkten för utnämmandet var Aritz Larrea regionchef för Loomis USA.

Patrik Andersson avgick den 22 maj 2022 och Aritz Larrea tillträdde befattningen som vd och koncernchef den 23 maj 2022.

Vd och koncernchef sammanfattar bolagets allmänna utveckling i Vd-ordet på sidorna 6–7 i Årsredovisning 2022.

Översikt över tillämpningen av ersättningsriktlinjerna under 2022

Enligt Ersättningsriktlinjerna ska ersättning till ledande befattningshavare vara marknadsmässig. Ersättning till anställda som omfattas av andra regelverk än de svenska får vederbörligen anpassas för att överensstämma med tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid Ersättningsriktlinjernas övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Ersättning kan bestå av följande komponenter:

- Fast ersättning
- Rörlig ersättning
- Pension
- Andra förmåner

Ersättningsriktlinjerna återfinns på sidorna 83–84 i Årsredovisning 2022.

För tidigare vd och koncernchef Patrik Andersson, bokades under 2022 en kostnad uppgående till 23 miljoner kronor för kommande utbetalningar av ersättning under 2022 och 2023. Detta har redovisats som en jämförelsestörande post.

Ersättning till vd och koncernchef (KSEK)¹⁾

Räkenskapsår	VD och koncernchef	Fast lön		Rörlig ersättning		Extra-ordinära poster	Pensions kostnad	Total ersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning, %
		Grundlön ²⁾	Andra förmåner ³⁾	Ettårig rörlig ersättning	Flerårig rörlig ersättning ⁵⁾				
2022	Aritz Larrea	7 959	111	7 166 ⁴⁾	796	0	1 010	17 041	53/47
2022	Patrik Andersson	3 120	39	3 120 ⁴⁾	0	0	903	7 182	57/43
2021	Patrik Andersson	8 090	94	7 791	240	0	2 303	18 518	57/43
2020	Patrik Andersson	7 822	85	0	0	0	2 310	10 217	100/0
2019	Patrik Andersson	7 402	97	6 205	0	0	2 191	15 895	61/39

1) Förutom för flerårig rörlig ersättning visar tabellen intjänad ersättning under respektive år. Flerårig rörlig ersättning redovisas, om den är intjänad, under respektive år.

2) Inklusive semesterlön.

3) Inklusive övriga förmåner såsom tjänstebil, sjukvårdsförmåner, sjukförsäkring med mera.

4) Utbetalas 2023.

5) Avser kostnadsförd ersättning för långsiktigt sparaktiebaserat incitamentsprogram (LTIP 2021).

Aktierelaterad ersättning

Utestående långsiktigt incitamentsprogram under 2022

Koncernen har för närvarande ett utestående aktiebaserat incitamentsprogram, beslutat av årsstämman 2021 ("LTIP 2021").

LTIP 2021 är ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram som riktar sig mot koncernledningen 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 till vd och koncernchef, 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 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. Principerna beskrivs i Not 7 i Årsredovisning 2022.

Styrelsen har föreslagit årsstämman 2023 att besluta om ett nytt långsiktigt sparaktiebaserat incitamentsprogram.

Avslutade incitamentsprogram under 2022

Under det första kvartalet 2022, avslutades det kortsiktiga aktiebaserade incitamentsprogrammet beslutat av årsstämman 2020 ("AIP 2020"), där två tredjedelar av den rörliga ersättningen bestod av kontant ersättning medan resterande tredjedel erhöles i form av aktier. Datum för intjänande samt utgången av inläsningsperioden inföll under det första kvartalet 2022. Principerna beskrivs i Not 7 i Årsredovisning 2022.

Inget nytt kortsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram har införts efter AIP 2020.

Ersättning till tidigare vd och koncernchef Patrik Andersson i form av aktier

Som framgår ovan avgick Patrik Andersson som VD och koncernchef i maj 2022. Vid avgången avslutades hans deltagande i LTIP 2021 och han kommer därför inte att erhålla några prestationsaktier inom ramen för LTIP 2021.

Ersättning till vd och koncernchef Aritz Larrea i form av aktier

Ersättning till Aritz Larrea i form av aktier framgår av tabellen nedan.

Användning av rätten att återkräva ersättning

Under 2022 gjordes inga återkrav av rörlig ersättning.

Efterlevnad av Ersättningsriktlinjerna och tillämpning av prestationskrav

Enligt Loomis Ersättningsriktlinjer får styrelsen besluta att tillfälligt frångå Ersättningsriktlinjerna, helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Mot bakgrund av detta har styrelsen under 2022 beslutat att avvika från Ersättningsriktlinjerna i förhållande till en av bolagets ledande befattningshavare. Detta har gjorts i syfte att långsiktigt säkerställa för bolaget och koncernen betydelsefull kompetens och branschfarenhet, samt att dra nytta av värdefull erfarenhet och förståelse för verksamheten, vilket enligt styrelsens uppfattning är särskilt viktigt då bolaget under året fick en ny vd och koncernchef.

Avvikelseerna har tillkommit genom att bolaget ingått ett tilläggsavtal till den ledande befattningshavarens befintliga anställningsavtal. Tilläggsavtalet har godkänts av styrelsen. Det justerade anställningsavtalet löper till den 31 december 2030, varpå anställningen upphör med pension. Loomis har endast rätt att säga upp avtalet om den ledande befattningshavaren blir långvarigt sjuk eller begår ett väsentligt avtalsbrott, inklusive brott mot Loomis uppförandekod eller andra liknande styrdokument. Bolagets begränsade möjligheter att säga upp avtalet avviker från Ersättningsriktlinjerna som anger att uppsägningstiden vid uppsägning från bolagets sida ska vara högst 12 månader. Styrelsen har utöver vad som anges ovan härvid även beaktat bland annat att den ledande befattningshavaren enligt sitt ursprungliga anställningsavtal var berättigad till, i enlighet med tillämplig lokal lagstiftning, ett avgångsvederlag om 42 månadslöner vid uppsägning från bolaget. Vidare är vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida uppsägningstiden 12 månader, vilket är en avvikelse från Ersättningsriktlinjerna som anger att uppsägningstiden i detta fall ska vara högst sex månader. Den ledande

Ersättning till vd och koncernchef Aritz Larrea i form av aktier

Information för det rapporterade räkenskapsåret 2022 ¹⁾									
Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Ingående balans	Under året			Utgående balans
Aktieprogram	Prestationsperiod	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
LTIP 2021–2023	2021–2023	Q2 2021	Q1 2024	Q1 2024	31 355	0	0	31 355	31 355
Totalt					31 355	0	0	31 355	31 355

1) Avser perioden som vd och koncernchef, 23 maj – 31 december 2022.

befattningshavarens fasta årslön för 2022 uppgick till ca 8 553 595 kronor. Inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt Ersättningsriktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av ersättningsriktlinjerna finns tillgängligt på www.loomis.com.

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 intressen. Flerårig rörlig ersättning till vd och koncernchefen är för närvarande baserad på vinst per aktie. Tabellen till höger beskriver hur kriterierna för utbetalning av rörlig kortsiktig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret 2022.

Ersättning till tidigare vd och koncernchef Patrik Andersson i form av rörlig kortsiktig ersättning (1 januari–22 maj 2022)

Information om Prestationsmål ¹⁾					
Incitaments-program	Beskrivning av komponenter hänförliga till ersättnings-komponenten	Relativ viktning av prestations-kriterier	a) Prestationsmål minimum b) motsvarande tilldelning/ersättning (SEK 000')	a) Prestationsmål maximalt och b) motsvarande tilldelning/ersättning (SEK 000')	a) Uppmätt prestation b) faktisk tilldelning/ersättning (SEK 000')
AIP 2022	Revenue	30%	a) SEK 19 723 m b) 0	a) SEK 21 316 m b) 936 ²⁾	a) 100% av skalan b) 936 ²⁾
	EBIT	70%	a) SEK 1 764 m b) 0	a) SEK 2 011 m b) 2 184 ²⁾	a) 100% av skalan b) 2 184 ²⁾

1) Prestationsmål uppmätta på de finansiella målen för Loomis-koncernen.

2) Tilldelning/ersättning pro-rata beräknad.

Ersättning till vd och koncernchef Aritz Larrea i form av rörlig kortsiktig ersättning (23 maj–31 december 2022)

Information om Prestationsmål ¹⁾					
Incitaments-program	Beskrivning av komponenter hänförliga till ersättnings-komponenten	Relativ viktning av prestations-kriterier	a) Prestationsmål minimum b) motsvarande tilldelning/ersättning (SEK 000')	a) Prestationsmål maximalt och b) motsvarande tilldelning/ersättning (SEK 000')	a) Uppmätt prestation b) faktisk tilldelning/ersättning (SEK 000')
AIP 2022	Revenue	30%	a) USD 1 120 m b) 0	a) USD 1 232 m b) 2 150 ²⁾	a) 100% av skalan b) 2 150 ²⁾
	EBIT	70%	a) USD 162 m b) 0	a) USD 174 m b) 5 016 ²⁾	a) 100% av skalan b) 5 016 ²⁾

1) Eftersom en betydande del av 2022 hade passerat när Aritz Larrea tillträdde positionen som vd och koncernchef, beslutade styrelsen att inte ändra de prestationsmål som redan angetts för hans AIP 2022 (vilka beslutats när han var regionchef för Loomis USA). Följaktligen mäts prestationsmålen för AIP 2022 mot finansiella mål för Segment USA.

2) Tilldelning/ersättning pro-rata beräknad.

Jämförande information om förändring av ersättning och bolagets resultat

	Förändring 2020 vs. 2019	Förändring 2021 vs. 2020	Förändring 2022 vs. 2021	Räkenskapsår 2022
Ersättning för VD och Koncernchef ¹⁾ (SEK 000')	–5 678 (–36%)	8 301 (+81%)	5 705 (+31%) ¹⁾	24 223 ¹⁾
Loomis koncernens prestation (SEK 000 000')				
EBITA	–826 (–32%)	186 (+10%)	774 (+39%)	2 735
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda (SEK 000')				
Alla anställda i Loomis koncernen ^{2) 3)}	–14 (–4%)	20 (+6%)	65 (+18%)	421

1) Patrik Andersson vd och koncernchef 1 januari–22 maj 2022, Aritz Larrea vd och koncernchef 23 maj–31 december 2022.

2) Alla anställda exklusive vd och koncernchef.

3) Inkluderar valutapåverkan vid omräkning till svenska kronor.