

Ersättningsrapport 2023



Ersättningsrapport 2023

Inledning

Denna ersättningsrapport beskriver översiktligt hur Loomis AB:s ("Loomis" eller "**bolaget**" och tillsammans med sina dotterbolag "koncernen") *Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare ("Ersättnings-riktlinjerna")*, antagna av årsstämman 2021, har tillämpats under 2023. Rapporten innehåller också uppgifter om ersättningen till bolagets vd och koncernchef och en sammanfattning av bolagets utestående aktierelaterade incitamentsprogram under 2023.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* utfärdade av Aktiemarknadens Självregleringskommitté.

För mer information om ersättning till Loomis ledande befattningshavare se *Not 7 Personal och ersättningar på sidorna 96–98* i Loomis Års- och hållbarhetsredovisning för 2023 ("**Årsredovisning 2023**"). Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 återfinns i Bolagsstyrningsrapporten på sidan 59 i Årsredovisning 2023.

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 2023.

Viktiga händelser 2023

Vd och koncernchef sammanfattar bolagets allmänna utveckling i Vd-ordet på sidorna 6–7 i Årsredovisning 2023.

Ersättningsrapport 2022

Årsstämman 2023 beslutade att inte godkänna bolagets ersättningsrapport för 2022. Bolaget noterar att inga särskilda synpunkter avseende 2022 års ersättningsrapport framfördes till bolaget av någon aktieägare i samband med årsstämman som behandlade rapporten.

Översikt över Ersättningsriktlinjerna 2023 – tillämpning och efterlevnad

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 etablerad 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 sidan 97 i Årsredovisning 2023. Under 2023 har Loomis efterlevt Ersättningsriktlinjerna och inga avsteg eller avvikelser har gjorts från Ersättningsriktlinjerna eller 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.

Aktierelaterad ersättning

Utestående långsiktiga incitamentsprogram under 2023

Under 2023 hade koncernen två utestående aktiebaserade incitamentsprogram, beslutat av årsstämman 2023 ("**LTIP 2023**") respektive årsstämman 2021 ("**LTIP 2021**").

LTIP 2023 är ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram som riktas mot koncernledningen och ett antal nyckelpersoner och består av en prestationsbaserad aktieplan och en matchningsaktieplan. LTIP 2023 baseras på följande principer: (i) deltagarna måste investera i aktier i Loomis eller allokera redan innehavda aktier (sparaktier) och (ii) deltagarna måste ha kvar sin respektive anställning i koncernen under programmets löptid. Utfallet i den prestationsbaserade aktieplanen i LTIP 2023, i form av tilldelning av s.k. prestationsaktier, är kopplat till uppnåendet av bestämda prestationsmål avseende utvecklingen av vinst per aktie (EPS-mål) samt minskning av CO₂-utsläpp (CO₂-mål) under perioden 1 januari 2023–31 december 2025. EPS-målet fastställs årligen under programmets löptid. Den relativa fördelningen mellan EPS-målet och CO₂-målet är 90 procent respektive 10 procent. Prestationsmålen, som beslutas av styrelsen, ska ange en miniminivå och en övre målnivå för varje prestationsmål. Om den övre målnivån nås eller överskrids ska full tilldelning av prestationsaktier skall ske, motsvarande: (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. I matchningsaktieplanen kan

deltagare vederlagsfritt tilldelas en s.k. matchningsaktie för varje sparaktie som innehas. LTIP 2023 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 och matchningsaktier överstiger 800 kr per aktie kommer antalet prestationsaktier och matchningsaktier som varje deltagare är berättigad till att minskas med hänsyn till den maximala gränsen. Uppfyllelse av EPS-målet fastställs årligen under prestationsperioden (där varje år under prestationsperioden jämförs med föregående år), och uppfyllelse av CO₂-målet vid ett tillfälle efter prestationsperiodens utgång (för hela prestationsperioden). Tilldelning av prestationsaktier och matchningsaktier kommer ske efter utgången av intjänandeperioden. Styrelsen avser att kommunicera de fastställda prestationsmålen i årsredovisningen avseende verksamhetsåret 2025. Principerna beskrivs i Not 7 i Årsredovisning 2023.

Under 2023 löpte prestationsperioden för LTIP 2021 ut. De fastställda prestationsmålen om ackumulerad vinst per aktie (EPS) under perioden 1 januari 2021–31 december 2023 uppnåddes till 67,9 procent. Den av styrelsen fastställda miniminivån var 47 kronor och den övre målnivån var 70 kronor. Tilldelning av aktier ägde rum efter slutet av intjänandeperioden, som löpte ut den 28 februari 2024. Principerna för tilldelning beskrivs i Not 7 i Årsredovisning 2022 och utkomsten i Not 7 i Årsredovisning 2023.

Ersättning till vd och koncernchef i form av aktier

Ersättning till vd och koncernchef i form av aktier framgår av tabellen på sidan 2 nedan.

Nyttjande av rätten att återkräva ersättning

Under 2023 gjordes inga återkrav av rörlig ersättning.

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 och minskning av CO₂. Tabellen på sidan 3 nedan beskriver hur kriterierna för utbetalning av rörlig kortsiktig ersättning har tillämpats under räkenskapsåret 2023.

Ersättning till vd och koncernchef (KSEK)¹⁾

Räkenskapsår	VD och koncernchef ¹⁾	Fast lön		Rörlig ersättning		Extra-ordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning, %
		Grundlön ²⁾	Andra förmåner ³⁾	Ettårig rörlig ersättning	Flerårig rörlig ersättning ⁴⁾				
2023	Aritz Larrea	12 652	6 698 ⁵⁾	11 934	5 397	0	0	36 681	53/47
2022	Aritz Larrea	7 959	111	7 166 ⁶⁾	796	0	1 010	17 041 ⁷⁾	53/47
2022	Patrik Andersson	3 120	39	3 120 ⁶⁾	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) Artiz Larrea intog positionen som vd i maj 2022 och ersatte då Patrik Andersson.

2) Inklusive semesterlön, exklusive semesterlön utbetald till Aritz Larrea som vd och koncernchef fram till och med juli 2023 som utbetalats från USA. Sådan semesterlön inkluderas under "Andra förmåner".

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

4) Avser kostnadsförd ersättning för långsiktiga sparaktiebaserade incitamentsprogram (LTIP 2021 och LTIP 2023, som tillämpligt) under respektive år.

5) Inkluderar vissa engångsbetalningar, inklusive cirka 310 KUSD i semesterlön som tjänats in i Artiz Larreas tidigare position som regionchef USA och som utbetalades under 2023.

6) Utbetalades 2023.

7) Avser perioden 23 maj – 31 december 2022.

Ersättning till vd och koncernchef i form av aktier

Information för det rapporterade räkenskapsåret 2023										
Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Ingående balans		Under året		Utgående balans	
Aktie-program	Prestations-period	Datum för tilldelning ¹⁾	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Innehav aktierätter vid årets början	Aktierätter tilldelade ²⁾	Aktier intjänade	Aktierätter föremål för prestationsvillkor	Aktierätter tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktierätter föremål för inläsningsperiod ³⁾
LTIP 2023–2025										
Prestationsaktierätter	2023–2025	Q2 2023	Q1 2026	Samma som datum för intjänande	–	31 080	–	31 080	31 180	–
Matchningsaktierätter	–	Q2 2023	Q1 2026	Samma som datum för intjänande	–	6 216	–	–	6 216	–
LTIP 2021–2023										
Prestationsaktierätter	2021–2023	Q2 2021	Q1 2024	Samma som datum för intjänande	31 355	–	–	31 355	31 355	–
Totalt					31 355	37 296	–	62 435	68 651	–

1) Avser datumet då aktierätterna tilldelades deltagaren.

2) Aktierätter för hela programmets löptid tilldelas vid inledningen av aktieprogrammets prestationsperiod.

3) Varken aktierätterna eller aktierna som ska tilldelas vid intjänande är föremål för någon inläsning efter intjänandet.

Ersättning till vd och koncernchef i form av rörlig kortsiktig ersättning (1 januari–31 december 2023)

Incitaments-program	Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättnings-komponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	Information om prestationsmål		
			a) Prestationsmål minimum och b) Motsvarande tilldelning/ ersättning (SEK 000')	a) Prestationsmål maximalt och b) Motsvarande tilldelning/ ersättning (SEK 000')	a) Uppmätt prestation och b) Faktisk tilldelning/ ersättning (SEK 000')
AIP 2022	Revenue	30%	a) 25 315	a) 26 590	a) 100% av skalan
			b) 0	b) 3 676	b) 3 676
	EBIT	70%	a) 2 532	a) 2 800	a) 97,4% av skalan
			b) 0	b) 8 576	b) 8 258

Jämförande information om förändring av ersättning och bolagets resultat

	Förändring 2020 vs. 2019	Förändring 2021 vs. 2020	Förändring 2022 vs. 2021	Förändring 2023 vs. 2022	Räkenskapsår 2023
Ersättning för VD och Koncernchef ¹⁾ (SEK 000')	-5 678 (-36%)	8 301 (+81%)	5 705 (+31%) ¹⁾	12 457 (+51%)	36 681
Loomis koncernens prestation (SEK 000 000')					
EBITA	-826 (-32%)	186 (+10%)	774 (+39%)	342 (+13%)	3 077
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda (SEK 000')					
Alla anställda i Loomis koncernen ^{2) 3)}	-14 (-4%)	20 (+6%)	65 (+18%)	48 (+11%)	468

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.