

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Attendo AB (publ), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not K5 (Information om styrelsemedlemmar, ledande befattningshavare och anställda) på sidorna 76-78 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 43 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not K5 på sidan 76 i årsredovisningen för 2021.

Utvecklingen under 2021

Bolagets övergripande utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidorna 8-9 i årsredovisningen för 2021.

Ny ersättningsstruktur från 2021

Attendos VD och koncernledning hade före 2021 en ersättningsmodell som bestod av en kombination av fast lön och rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen kunde maximalt uppgå till 8 månadslöner (67 procent av fast lön) för VD och till 6 månadslöner (50 procent av fast lön) för övriga medlemmar i koncernledningen. Förutsättningen för att den rörliga ersättningen skulle utgå var att Attendo klarade mål kopplade till kvalitet och kundnöjdhet, medarbetarnöjdhet samt ekonomiskt resultat.

Under 2021 beslutade styrelsen att frångå systemet med rörlig ersättning till VD och koncernledningen. Styrelsen beslutade att ersätta rörlig ersättning för VD och koncernledning med en stegvis höjning av fast lön om totalt 20 procent över två år (10 procent per år). Totalersättningen till VD under 2021 uppgick till 12 285 tkr, vilket är en minskning med cirka 5 procent jämfört med 2020.

Från och med 2022 kommer VD och koncernledningen även att delta i Attendos långsiktiga prestationsaktieprogram för ledande befattningshavare och nyckelanställda, som ger möjlighet att erhålla aktier i Attendo efter tre år, om bolaget klarar mål avseende kundnöjdhet och ekonomiskt resultat samt om befattningshavaren är kvar i bolaget vid tidpunkten för eventuell utbetalning.

Den sammantagna förändringen från det gamla systemet (2020) till det nya systemet innebär, för VD, att möjligheten till 8 månadslöner i årlig rörlig kontantersättning (67 procent av årlig fast lön) ersatts med en ökning av den fasta lönen med totalt cirka 2,5 månadslöner (20 procent) samt möjlighet att erhålla aktier i bolagets långsiktiga aktieprogram som motsvarar upp till maximalt 3 månadslöner.



För övriga medlemmar i koncernledningen innebär förändringen att möjligheten till 6 månadslöner i rörlig kontantersättning (50 procent av fast lön) ersatts med en ökning av den fasta lönen med totalt cirka 2,5 månadslöner (20 procent exklusive inflationsjustering) samt möjlighet att erhålla aktier i bolagets långsiktiga aktieprogram som motsvarar upp till maximalt 2 månadslöner.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser under 2021

En förutsättning för en framgångsrik implementering av Attendos affärsstrategi och tillvaratagandet av Attendos långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. De av bolagsstämman antagna ersättningsriktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av fast lön, rörlig ersättning, pension och andra förmåner. Ersättningsriktlinjerna finns intagna i sin helhet på sidorna 61-62 i årsredovisningen för 2021. Från och med 2021 tillämpas dock, som framgår ovan, inte möjligheten till rörlig ersättning.

Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman 2020. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgängligt på www.attendo.com/corporategovernance. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.



Tabell A – Totalersättning till verkställande direktören under 2021 (tSEK)

Tkr	1				2a		2b		3		4		5		6	
	Fast lön				Rörlig lön***		Aktierelaterad ersättning****		Extraordinära poster		Pensionskostnad		Totalt		Andelen a) fast, b) rörlig och c) aktierelaterad ersättning ****	
	2021		2020		2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	Grundlön*	Andra förmåner**	Grundlön*	Andra förmåner**												
Verkställande direktör och koncernchef	8 707	110	7 723	128	-	2 587	894	158	-	-	2 574	2 295	12 285	12 891	a) 93% b) 0% c) 7%	a) 79% b) 20% c) 1%

* I fast lön (grundlön) ingår semesterersättning.

** Andra förmåner omfattar framförallt tjänstebil.

*** Under 2021 beslutades att frånga systemet med rörlig ersättning. I redovisad rörlig lön för 2020 ingår både upplupen kostnad för kortsiktig rörlig lön och intjänad subvention för förvärv av köpoptioner respektive teckningsoptioner. Från och med 2021 redovisas intjänad subvention för förvärv av instrument i långsiktiga incitamentsprogram som aktierelaterad ersättning, eftersom sådan subvention är en del av programmen. För 2020 utgick rörlig ersättning för uppnådda mål avseende kvalitet och kundnöjdhet respektive medarbetarnöjdhet (inte avseende ekonomiskt resultat), som utbetalades under 2021. VD Martin Tivéus valde att skänka den utbetalda rörliga ersättningen som avsåg 2020 till personaländamål.

**** Aktierelaterad ersättning avser prognostiserat utfall av långsiktiga incitamentsprogram, som beräknats i enlighet med IFRS 2 och kostnadsförts under 2020 respektive 2021. Som framgår ovan redovisas intjänad subvention av investeringar i bolagets långsiktiga incitamentsprogram från och med 2021 som aktierelaterad ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentsprogram

Attendo+ aktiesparprogram

Attendo+ 2019, som beslutades av årsstämman 2019, löpte ut den 31 december 2021. Programmet var riktat till medlemmar av koncernledningen, inklusive verkställande direktören, som genom en investering i sparaktier och genom fortsatt anställning kunde tilldelas 0,5 matchningsaktier och maximalt 5 prestationsaktier per förvärd sparaktie. Tilldelning av prestationsaktier var beroende av utfallet på ett av styrelsen fastställt intervall avseende utvecklingen på Attendokoncernens ackumulerade rörelseresultat (EBITA, beräknat med tillämpning av tidigare redovisningsstandard IAS17, det vill säga exklusive effekter till följd av införandet av IFRS 16) under perioden 2019–2021. Styrelsen har fastställt att utfallet för prestationsmålet är 0 procent.

Verkställande direktören har investerat i 18 595 sparaktier i Attendo+ 2019, vilket ger rätt till 9 297 matchningsaktier.

Teckningsoptionsprogram

Årsstämmorna 2020 och 2021 har beslutat om långsiktiga incitamentsprogram för ledande befattningshavare inom Attendo-koncernen, inklusive verkställande direktören, baserade på teckningsoptioner. Programmen innebär att deltagarna har erbjudits att förvärva teckningsoptioner till marknadsvärde beräknat enligt Black & Scholes värderingsmodell. Teckningsoptionerna har en löptid om tre år (program 2021/2024) respektive tre till fem år (program 2020/2025). Varje teckningsoption ger rätt att teckna en ny aktie i Attendo.



Attendo ska enligt bolagsstämmbeslutet subventionera den optionspremie som deltagarna erlagt för förvärv av teckningsoptioner, i syfte att underlätta och uppmuntra ett personligt långsiktigt intresse i Attendo hos ledande befattningshavare, i linje med bolagets ersättningsriktlinjer. Subventionen ska motsvara cirka 50 procent av optionspremien, efter skatt, och betalas genom en kontant ersättning som utbetalas 24 respektive 36 månader efter teckningsdagen (med 50 procent vid varje tillfälle).

Verkställande direktören har investerat i 158 730 teckningsoptioner i teckningsoptionsprogram 2020/2025 (förvärvade till ett fastställt marknadsvärde om 6,30 kronor per teckningsoption) samt 140 000 teckningsoptioner i teckningsoptionsprogram 2021/2024 (förvärvade till ett fastställt marknadsvärde om 4,12 kronor per teckningsoption).

Prestationsaktieprogram

Årsstämmorna 2020 och 2021 har även beslutat om prestationsbaserade långsiktiga incitamentsprogram för ledningspersoner och nyckelanställda inom Attendo-koncernen. Programmen innebär att deltagarna vederlagsfritt tilldelas prestationsbaserade aktierätter, som berättigar till aktier i Attendo tre år efter tilldelning av aktierätten, under förutsättning att deltagaren fortfarande är anställd samt att uppsatta prestationsvillkor för programmen uppfylls.

Prestationsaktieprogram 2020/2023 omfattar maximalt 200 000 aktier och prestationsvillkoren är baserade på EBITA-mål (inklusive effekter av implementeringen av IFRS 16) för Attendos respektive affärsområden (Skandinavien och Finland) för räkenskapsåret 2022, fastställda av styrelsen. Programmet omfattar cirka 50 personer.

Prestationsaktieprogram 2021/2024 omfattar maximalt 230 000 aktier och prestationsvillkoren är baserade på EBITA-mål (exklusive effekter av implementeringen av IFRS 16) för Attendos respektive affärsområden (Skandinavien och Finland) för räkenskapsåret 2023, fastställda av styrelsen. Programmet omfattar cirka 50 personer.

Verkställande direktören deltar inte i prestationsaktieprogram 2020 respektive 2021.

Köpooptioner genom Nordstjernen

Attendos huvudägare Nordstjernen har under 2018 samt under 2019 ställt ut köpooptioner till ett fåtal ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i Attendo. Totalt 875 815 köpooptioner ställdes ut under 2018, och totalt 739 725 köpooptioner ställdes ut under 2019. Köpooptionerna kan utnyttjas mellan tre till fem år efter förvärvstillfället. Investeringen i de optioner som förvärvades 2018 subventionerades av Attendo med cirka 50 procent av optionspremien, efter skatt (upp till ett fastställt takbelopp), vilken betalades under 2020 och 2021.

Verkställande direktören har investerat i totalt 1 083 892 köpooptioner. Subventionen till verkställande direktören för investeringen i köpooptioner 2018 motsvarade cirka 14 procent av optionspremien efter skatt.

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig ersättning

Som framgår ovan beslutade styrelsen under 2021 att frångå systemet med rörlig ersättning. Se sammanfattningen ovan för beskrivning av den nya ersättningsstrukturen. För 2020 utgick rörlig ersättning för uppnådda mål avseende kvalitet och kundnöjdhet respektive medarbetarnöjdhet (inte avseende ekonomiskt resultat), som utbetalades under 2021. Verkställande direktören valde att skänka den utbetalda rörliga ersättningen som avsåg 2020 till personaländamål.



Tabell C - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: aktiebaserad ersättning

Befattningshavarens namn (position)	Programmets namn	1	2	3
		Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten	Relativ viktning av prestationskriterier	a) Uppmätt prestation och b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall
Verkställande direktör och koncernchef	Attendo+ 2019	Ackumulerad EBITA (old GAAP) 2019-2021	N/A	a) 0% b) 0%*

* Enligt villkoren tilldelas 0,5 matchningsaktier per förvärvat sparaktie oavsett utfall av prestationsvillkoren.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell D – Ersättning och bolagets resultat (absoluta tal i tSEK) och förändring (%)

	2019***	2020***	2021***
Ersättning till verkställande direktören	11 067	12 891 (+16%)	12 285 (-5%)
Koncernens rörelseresultat (EBITA)*	812 000	797 000 (-2%)	836 000 (+5%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget	3 250	3 273 (+1%)	3 311 (1%)
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i koncernen	427	396 (-7%)	399 (+1%)

* Rörelseresultat (EBITA) används som ett nyckeltal då det visar utvecklingen av den löpande verksamheten utan påverkan från av- och nedskrivningar av immateriella tillgångar från förvärvade bolag samt oberoende av finansieringen. Rörelseresultat (EBITA) avser resultat före avskrivningar på förvärvsrelaterade immateriella tillgångar, finansiella poster och skatt. Rörelseresultat (EBITA) är exklusive jämförelsestörande poster.

** Exklusive medlemmar i koncernledningen.

*** Rapporterade belopp, dvs. inklusive effekter av IFRS16.