

Beskrivning av förändrad modell för ersättningar till Attendos koncernledning och operativa chefer i Skandinavien

Under 2021 beslutade Attendo att avskaffa möjligheten till rörliga ersättningar för Attendos koncernledning och operativa chefer i Skandinavien. Detta skedde bland annat som en konsekvens av samhällsdebatten kring rörliga ersättningar

Från och med 2021 ersätts VD, koncernledning och övriga operativa chefer i Skandinavien huvudsakligen genom fast lön. Från och med 2022 erbjuds även VD och koncernledning deltagande i Attendos långsiktiga aktieprestationsprogram för ledande befattningshavare och nyckelanställda.

Den nya förändrade modellen för ersättningar till koncernledningen ger en betydligt lägre maximal kontant ersättning jämfört med det gamla systemet.

Bakgrund: tidigare systemet (före 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.

För 2020 utgick rörlig ersättning för uppnådda mål avseende kundnöjdhet samt medarbetarnöjdhet (inte avseende ekonomiskt resultat), som utbetalades under 2021. VD Martin Tivéus valde att skänka den utbetalda rörliga ersättningen som avsåg 2020 till Attendo för att användas för personaländamål.

Under 2021 beslutade styrelsen att frångå systemet med rörlig ersättning till VD och koncernledning. Styrelsen beslutade att ersätta rörlig ersättning för VD och koncernledning med en stegvis höjning av fast lön med 10 procent per år i två år.

Ersättning till VD och koncernledningen under 2021

Med anledning av den förändrade modellen så utgjordes ersättningen till VD och övriga medlemmar i koncernledningen under räkenskapsåret 2021 huvudsakligen av fast lön och pension.

För 2021 fick VD en ökning av den fasta lönen motsvarande 1,2 månadslöner (10 procent), detta istället för tidigare möjlighet till maximalt åtta månaders rörlig lön (67 procent). Totalersättningen till VD under 2021 uppgick till 12 285 tkr, vilket är en minskning med cirka 5 procent jämfört med 2020.

Motsvarande växling genomfördes för övriga medlemmar i koncernledningen, som fick en ökning av den fasta lönen med 1,2 månadslöner (10 procent) istället för tidigare möjlighet till maximalt 6 månaders rörlig lön (50 procent).

I det gamla systemet hade VD och koncernledning för 2021 fått en rörlig ersättning motsvarande 34 procent av maximal rörlig ersättning för året, givet uppfyllelse av målen.

Ersättning till VD och koncernledningen 2022 och framåt (jämfört med 2020)

Under 2022 höjs den fasta lönen till VD och koncernledningen med ytterligare 10 procent som ett sista steg i övergången från systemet med rörlig ersättning. Från och med 2022 kommer VD och koncernledningen även att delta i Attendos långsiktiga prestationsaktieprogram för ledande befattningshavare, 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 tidpunkt för eventuell utbetalning (våren 2025). Prestationsaktieprogram antas årligen av bolagsstämman. I det nya systemet ska VD kunna erhålla aktier som motsvarar maximalt 3 månadslöner och övriga medlemmar i koncernledningen ska kunna erhålla aktier som motsvarar maximalt 2 månadslöner. Som ett led i övergången mellan det gamla och nya systemet erhålls dubbel tilldelning första året dvs 2022.

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.

Genom att ta bort den i samhällsdebatten omdiskuterade rörliga ersättningen minskar den maximala ersättningen för ett enskilt år och en större del av ersättningen blir istället aktiebaserad, fördröjd och villkorad av Attendos långsiktiga utveckling.

Utöver ovan kommer VD och koncernledning fortsatt att ha möjlighet att investera i bolagets teckningsoptionsprogram. Dessa program bygger på att varje individ investerar egna skattade medel, genom att förvärva optioner till marknadsvärde. Investeringen subventioneras till viss del av Attendo, förutsatt att individen stannar inom Attendo under programmets löptid. Optionerna ger rätt att i framtiden förvärva aktier i Attendo till ett bestämt pris, vilket kan vara fördelaktigt om aktiekursen utvecklas väl. Om aktiekursen inte utvecklas väl förloras individernas investeringar.

Ersättning för verksamhetschefer (operativa chefer)

I den tidigare modellen hade verksamhetschefer i Attendo möjlighet att få upp till 2 månadslöner i rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen har från och med 2021 tagits bort och ersatts med högre fast lön. Sammantaget blir den genomsnittliga ökningen 1 månadslön för dessa chefer.

- [Bolagsstämma](#)
- [Attendos årsredovisning 2022](#)
- [Styrelsens ersättningsrapport 2022](#)
- [Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare](#)