

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Bravida, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående långsiktiga aktierelaterade 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 5, anställda och personalkostnader, på sidorna 121–125 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 154–161 i årsredovisningsdokumentet för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, och redovisas i not 5 på sidan 122 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 12–13 i årsredovisningen för 2022. Bravida står stabilt i en osäker marknad med ständigt ändrade marknadsförutsättningar. Trots alla utmaningar blev 2022 ett år med både stark tillväxt och rekordresultat.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Bolagets affärsstrategi är i korthet att erbjuda tekniska helhetslösningar genom fastighetens hela liv – från rådgivning och projektering till installation och service. Bravida är ett stort företag med lokal närvaro över hela Norden. Bravida möter kunderna på plats och tar långsiktigt ansvar för sitt arbete. Medarbetarna är bolagets viktigaste resurs. Med gemensamma värderingar, arbetssätt och verktyg skapar medarbetarna tillsammans en hållbar och lönsam verksamhet för bolaget och dess kunder. Bravidas vision är att vara bäst i Norden på hållbar service och installation av de funktioner som ger fastigheter liv. Bravida ska vara kundernas förstahandsval och branschens mest attraktiva arbetsgivare.

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmissig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontantersättning, pensionsförmåner och andra förmåner.

Den rörliga kontantersättningen som omfattas av riktlinjerna syftar till att främja bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Den rörliga kontantersättningen ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella. De kan också utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska huvudsakligen vara baserade på resultat (EBITA), förvärvsaktivitet och individuella mål. Denna modell syftar till att förbättra rörelseresultatet och skapa en lönsam tillväxt och främjar således bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år.

Den rörliga kontantersättningen till verkställande direktören får uppgå till högst 125 procent av den fasta årliga kontantlönen.

För verkställande direktören ska pensionsförmåner, innefattande sjukförsäkring, vara premiebestämda. Rörlig kontantersättning ska inte vara pensionsgrundande.

Riktlinjerna finns på sidorna 96–97 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. 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 tillgänglig på www.bravida.se/investerare/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (beslutats av årsstämman och omfattas därför inte av ersättningsriktlinjerna).

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2022 (TSEK)¹

| Namn befattnings- havare (roll) | Räkenskapsår | Fast ersättning | | Rörlig ersättning | | Extraordinära ersättningar | Pension ⁵ | Total ersättning | Andel av fast och rörlig ersättning |
|---------------------------------------|--------------|-----------------------|--------------------------------|---------------------|-----------------------------------|-------------------------------|----------------------|---------------------|---|
| | | Grundlön ² | Andra förmåner ³ | Ettårig variabel | Flerårig variabel ⁴ | | | | |
| Mattias Johansson (Vd) | 2022 | 7 866 | 84 | 7 830 | 1 250 | - | 2 260 | 19 289 | 53/47 |

Aktiebaserad ersättning

Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram

Årsstämman har under ett antal år beslutat om långsiktiga incitamentsprogram till utvalda anställda. I bolaget har det införts långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram (LTIP), under 2022 är fyra aktiesparprogram införda och aktuella (LTIP 2019, LTIP 2020, LTIP 2021 och LTIP 2022). Programmen omfattar koncernledningen, regionchefer, avdelningschefer, övriga stabspersoner och andra identifierade nyckelpersoner i koncernen. Det prestationskrav som används för att bedöma utfallet av programmen har en tydlig koppling till affärsstrategin och därmed till bolagets långsiktiga värdeskapande. Som prestationsmål i samtliga program tillämpas koncernens resultat (EBITA) för det tredje kalenderåret efter programmets antagande. Alla deltagare har således samma prestationsmål. Programmen uppställer vidare krav på egen investering och flerårig innehavstid.

Deltagandet i LTIP-programmen förutsätter dels att deltagaren äger ett bestämt antal aktier i Bravida under hela löptiden, dels att deltagaren är anställd i Bravida under hela perioden. För varje aktie man deltar med kan deltagare beroende på kategori tilldelas upp till högst tre alternativt högst fem nya aktier i Bravida Holding AB.

¹ Tabellen redovisar ersättning som är hänförlig och kostnadsförd under 2022. Detta med undantag av långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som ingår i tabellen när den blivit föremål för slutlig tilldelning, s.k. vesting, under 2022 och i den mening intjänats.

² Redovisad grundlön utgår från fast månadslön och semestertillägg. Exklusive eventuell lönevaxling.

³ Andra förmåner utgörs främst av bilförmån, drivmedelsförmån, sjukvårdsförmån och rikslunch.

⁴ I denna tabell ingår värdet av intjänade aktier i aktiesparprogram, värdet av under året tilldelade aktier i aktiesparprogram framgår av tabell 2.

⁵ Avser premiebestämd pension.

De aktuella programmen i allt väsentligt identiskt utformade, bortsett från LTIP 2019 som garanterade minst en aktie för varje "sparaktie".

Verkställande direktören får delta med Bravidaaktier motsvarande ett värde om högst 300 000 SEK vid starttillfället, förutsättningar är desamma för de införda aktiesparprogrammen.

Tabell 2 – Aktiesparprogram (verkställande direktören)

| Namn befattnings- havare (roll) | Aktiesparprogrammets huvudvillkor | | | | Information om det aktuella finansiella året ⁶ | | | | |
|--|-----------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------|--|--|
| | | | | | Ingående balans | Under året | | Utgående balans | |
| | Långsiktigt aktie-sparprogram | Intjäningsperiod (prestationsvillkor) | Datum för tilldelningen | Datum för intjänande ⁷ | Aktierätter vid årets början | Tilldelade aktierätter ⁸ | Intjänade aktier ⁹ | Aktierätter beroende av prestationsvillkor (prestationsaktier) | Aktierätter ej beroende av prestationsvillkor (matchningsaktier) |
| Mattias Johansson (Vd) | LTIP 2019 | 2019–2021 | 2019-06-28 | 2022-04-29 | 20 250 | - | 14 175 | - | - |
| | LTIP 2020 | 2020–2022 | 2020-12-04 | 2023-apr/maj | 16 855 | - | - | 16 855 | - |
| | LTIP 2021 | 2021–2023 | 2021-06-21 | 2024-apr/maj | 14 285 | - | - | 14 285 | - |
| | LTIP 2022 | 2022–2024 | 2022-05-27 | 2025-apr/maj | - | 13 045 | - | 13 045 | - |
| Totalt | | | | | 51 390 | 13 045 | 14 175 | 44 185 | - |

Tillämpning av prestationskriterier för rörlig kontantersättning

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse, inklusive dess hållbarhet. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2022 beaktats. Kriterierna är huvudsakligen baserade på verksamhetsmål, bestående av resultat (EBITA), tillväxtmål och individuella affärsplanerrelaterade utvecklingsmål samt förvärvsaktivitet. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig kontantersättning ska kunna mätas under en period om ett år. Den rörliga kontantersättningen till verkställande direktören får uppgå till högst 125 procent av den fasta årliga kontantlönen.

⁶ Sparaktier vilka vd investerat i aktiesparprogrammen för att delta ingår inte i tabellen.

⁷ Aktiesparprogrammet avslutas efter att Bravida publicerat sin kvartalsrapport för kvartal 1, för respektive år.

⁸ Värde: 1 165 TSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (89,30 SEK) multiplicerat med antal aktierätter (13 045).

⁹ Värde 1 250 TSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (88,20 SEK) multiplicerat med antal intjänade aktierätter (14 175).

Tabell 3 - Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning

| Namn befattningshavare (roll) | Prestationsmål | Viktning av prestationsmål | Utfall av prestationsmål | Rörlig ersättning av prestationsmål, TSEK |
|-------------------------------|---------------------|----------------------------|--------------------------|---|
| Mattias Johansson (Vd) | Verksamhetsmål 2022 | 74% | 94% | 5 699 |
| | Förvärsaktivitet | 26% | 100% | 2 131 |

Utfallet av prestationsmålet som är kopplat till bolagets verksamhetsmål blev för året 94 procent, vilket resulterar i en rörlig ersättning om 5,7 MSEK. Utfallet av prestationsmålet som är kopplat till bolagets förvärsaktivitet blev 100 procent, vilket resulterar i en rörlig ersättning om 2,1 MSEK. Förvärsaktiviteten bedöms dels utifrån antal genomförda förvärv under året och den omsättning förvärven bidragit till samt förvärens EBITA utfall. Förvärens integrationsprogress samt arbetet som understödjer framtida förvärvsmöjligheter utgör även kriterier i denna bedömning.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

| Årlig genomsnittlig förändring | 2018 jft 2017 | 2019 jft 2018 | 2020 jft 2019 ¹⁰ | 2021 jft 2020 | 2022 jft 2021 | 2022 |
|---|---------------|---------------|-----------------------------|---------------|---------------|-----------|
| Ersättning Mattias Johansson (Vd) ¹¹ | 16% | 1% | 2% | 14% | 3% | 19 289 |
| Koncernens rörelseresultat | 13% | 1% | 10% | 12% | 12% | 1 696 396 |
| Genomsnittlig ersättning för övriga anställda ¹² | 2% | 8% | -3% | 2% | 6% | 658 |

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare 2023

Ingen förändring föreslås avseende riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare.

Stockholm, april 2023
Styrelsen Bravida Holding AB (publ)

¹⁰ En effekt av att koncernens totala löner och andra ersättningar totalt minskats 2020 i jämförelse med 2019, samtidigt som medelantal medarbetare har ökat under samma period. Minskningen av lägre löner och ersättningar förklaras delvis av statliga stödåtgärder och permitteringar under covid-19 pandemin.

¹¹ Ersättning för vd varierar mellan åren främst som en följd av reviderad lön, utfall rörlig ersättning samt utfall förmån av aktiesparprogram där aktiekursen vid programmets avslut ligger till grund.

¹² Anställda i koncernen, exklusive medlemmar i koncernledningen. Genomsnittlig ersättning har omräknats till heltidsekvivalent.