

Ersättningsrapport 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Bravida, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. 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 90-93 i årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 118-123 i årsredovisningsdokumentet för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman, under 2020 beslutades detta av extra bolagsstämman, och redovisas i not 5 på sidan 91 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 8-9 i årsredovisningen för 2020.

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 marknadsmässig 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 69-70 i årsredovisningen för 2020. Bolaget har under 2020 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 bolagsstämman och omfattas därför inte av ersättningsriktlinjerna).

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (TSEK)*

Namn befattnings- havare (roll)	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära ersättningar	Pension ⁴	Total ersättning	Andel av fast och rörlig ersättning
		Grundlön ¹	Andra förmåner ²	Ettårig variabel	Flerårig variabel ³				
Mattias Johansson (Vd)	2020	6 330	54	6 892	1 239	-	1 945	16 461	51 / 49

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 2020 är fyra aktiesparprogram införda och aktuella (LTIP 2017, LTIP 2018, LTIP 2019 och LTIP 2020). Programmen omfattar koncernledningen, regionchefer, avdelningschefer, övriga stabspersoner och andra identifierade nyckelpersoner i bolaget. 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 man tilldelas lägst en och högst fem nya aktier i Bravida Holding AB. De aktuella programmen i allt väsentligt identiskt utformade, bortsett från LTIP 2020 vilket inte garanterar minst en aktie för varje "sparaktie".

* Tabellen redovisar ersättning som är hänförlig och kostnadsförd under 2020. Detta med undantag av långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som ingår i tabellen när den blivit föremål för slutlig tilldelning, s.k. vesting, under 2020 och i den mening intjänats.

¹ Redovisad grundlön utgår från fast månadslön och semestertillägg. Exklusive eventuell lönevaxling.

² Andra förmåner utgörs främst av bilförmån, drivmedelsförmån, sjukvårdsförmån och rikslunch.

³ I denna tabell ingår värdet av intjänade aktier i aktiesparprogram, värdet av under året tilldelade aktier i aktiesparprogram framgår av tabell 2.

⁴ Avser premiebestämd pension.

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 befattningshavare (roll)	Aktiesparprogrammets huvudvillkor				Information om det aktuella finansiella året ⁵				
					Ingående balans	Under året		Utgående balans	
	Långsiktigt aktiesparprogram	Intjäningsperiod (prestationsvillkor)	Datum för tilldelningen	Datum för intjänande ⁶	Aktierrätter vid årets början	Tilldelade aktierrätter ⁷	Intjänade aktier ⁸	Aktierrätter beroende av prestationsvillkor (prestationsaktier)	Aktierrätter ej beroende av prestationsvillkor (matchningsaktier)
Mattias Johansson (Vd)	LTIP 2017	2017-2019	2017-06-30	2020-05-08	23 075	-	16 154	-	-
	LTIP 2018	2018-2020	2018-06-29	2021-04-26	22 500	-	-	18 000	4 500
	LTIP 2019	2019-2021	2019-06-28	2022-apr/maj	20 250	-	-	16 200	4 050
	LTIP 2020	2020-2022	2020-12-04	2023-apr/maj	-	16 855	-	16 855	-
Totalt					65 825	16 855	16 154	51 055	8 550

Tillämpning av prestationskriterier

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 2020 beaktats. Kriterierna är huvudsakligen baserade på resultat (EBITA), förvärvsaktivitet och individuella mål. 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.

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)	EBITA 2020	71%	100%	5 230
	Förvärvsaktivitet	29%	78%	1 662

⁵ Sparaktier vilka vd investerat i aktiesparprogrammen för att delta ingår inte i tabellen.

⁶ Aktiesparprogrammet avslutas efter att Bravida publicerat sin kvartalsrapport för kvartal 1, för respektive år.

⁷ Värde: 1 765 TSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid tilldelning (104,70 SEK) multiplicerat med antal rätter (16 855).

⁸ Värde 1 239 TSEK, beräknat som marknadspris per aktie vid intjänande (76,70 SEK) multiplicerat med antal intjänade aktier (16 154).

Utfallet av prestationsmålet som är kopplat till bolagets EBITA blev för året 100 procent, vilket resulterar i en rörlig ersättning om 5,2 MSEK. Utfallet av prestationsmålet som är kopplat till bolagets förvärvsaktivitet blev 78 procent, vilket resulterar i en rörlig ersättning om 1,7 MSEK. Förvärvsaktiviteten bedöms dels utifrån antal genomförda förvärv under året och den omsättning förvärven bidragit till samt förvärvens EBITA utfall. Förvärvens 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	2016 jft 2015	2017 jft 2016	2018 jft 2017	2019 jft 2018	2020 jft 2019	2020
Ersättning Mattias Johansson (Vd)	19%	12%	16%	1%	2%	16 461
Koncernens rörelseresultat	21%	14%	13%	1%	10%	1 348 021
Genomsnittlig ersättning för övriga anställda ⁹	1%	5%	2%	8%	-3% ¹⁰	610

⁹ Inkluderar samtliga anställda, exklusive medlemmar i koncernledningen. Genomsnittlig ersättning har omräknats till heltidsekvivalent.

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.