

Ersättningsrapport för Green Landscaping Group (publ) 2020

Introduktion

Denna rapport beskriver de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Green Landscaping Group AB (publ) som antogs på årsstämman 2020 samt hur de tillämpades under räkenskapsåret 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående 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 6 (Anställda och personalkostnader) sid 86 i årsredovisningen för 2020. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på 56 i årsredovisningen för 2020.

Denna rapport omfattar inte styrelsearvodet. Dessa redovisas i not 6 på sidan 86 i årsredovisningen för 2020 och beslutas årligen av årsstämman.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6 i årsredovisningen 2020.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelse

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 bolagets riktlinjer för ersättning ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Rörlig lön ska utgå kontant och baseras på utfallet i förhållande till resultatmål samt sammanfalla med aktieägarnas intressen. Rörlig lön ska motsvara maximalt 50 procent av den fasta årslönen för verkställande direktör. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 56-57 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.greenlandscapinggroup.se. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören under 2020 (kSEK)

Befattningshavare	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraordinära poster	4 Pensionskostnad	5 Total ersättning	6 Andel fast resp rörlig ersättning
	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig				
Johan Nordström (VD)	2 379	5	488	0	0	860	3 732	83/17

*Inkluderar semesterersättning motsvarande 39 kSEK ** Avser sjukförsäkring

Aktiebaserad ersättning

Bolaget har teckningsoptionsprogram riktat till nyckelpersoner i bolaget. Premien bestäms till marknadspris med hjälp av Black & Scholes. Mer information finns på www.greenlandscapinggroup.se.

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. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2020 beaktats.

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

Befattningshavare	1. Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskompensation	2. Relativ viktning av prestationskriterier	3. Uppmätt prestation (a) och faktiskt tilldelning /ersättningsutfall (b)
Johan Nordström (VD)	Resultat	40%	0
	Mjuka parametrar	60%	50% / 488

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

Årlig förändring	RR 2016 vs 2015	RR 2017 vs 2016	RR 2018 vs 2017	RR 2019 vs 2018	RR 2020 vs 2019	RR 2020
Ersättning till VD	+560 (+22%)	+17 (+1%)	+284 (+9%)	-111 (-3%)	+443 (+13%)	3 732
Koncernens rörelseresultat	+ 30 461 (resultat 2015 negativt)	+ 16 500 (+183%)	-21 800 (-85%)	+ 24 900 (+673%)	+30 000 (+105%)	58 600
Genomsnittlig ersättning heltid för anställda i koncernen	596 (-6%)	562 (-17%)	469 (+37%)	644 (-11%)	573 (-3%)	558