

# Ersättningsrapport

## Introduktion

Denna rapport beskriver de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Green Landscaping Group AB (publ) som antogs på årsstämman 2022 samt hur de tillämpades under räkenskapsåret 2022. 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 94 i årsredovisningen för 2022. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 57-58 i årsredovisningen för 2022.

Denna rapport omfattar inte styrelsearvodet. Dessa redovisas i not 6 på sid 94 i årsredovisningen för 2022 och beslutas årligen av årsstämman.

## Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sid 6-7 i årsredovisningen 2022.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområden, 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 sid 57-58 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.glggroup.se](http://www.glggroup.se). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Under 2022 har bolaget ändrat princip för redovisning av verkställande direktörens ersättning från att tidigare ha motsvarat utbetalda belopp till att nu inkludera även upparbetad, kostnadsbokförd, ersättning. Nedan redovisad ersättning för 2021 avviker därför mot den ersättningsrapport som publicerades i 2021 års årsredovisning då den gjorts om för att spegla nuvarande redovisningsprincip.

## Totalersättning till verkställande direktören under 2022 och 2021 (tSEK)

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	2022	2 740	15	1 158	0	0	542	4 455	74/26
	2021	2 401	5	820	0	0	874	4 100	80/20

\* Avser sjukförsäkring och friskvårdsersättning

\*\* Rörlig ersättning för 2022 har vid ersättningsrapportens publicering fastställts av styrelsens Ersättningsutskott till 1 290 tkr.

### Aktiebaserad ersättning

Bolaget har teckningsoptionsprogram riktat till nyckelpersoner i bolaget. Premien bestäms till marknadspris med hjälp av Black & Scholes.

Befattningshavarens namn (position)	1. Programnamn	2. Prestationsperiod	3. Datum för tilldelning	4. Datum för intjänandeår	5. Utgång av inläsningsperiod	6. Teckningsrätter vid årets början	7. Tilldelade under året	8. Injånade under året	9. Föremål för prestationsvillkor	10. Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
Johan Nordström, VD	LTIP 19/22	2019-2022	2019-06-17	2022-05-16	2022-05-16	73 000	0	0	0	0
	LTIP 20/23	2020-2023	2020-06-18	2023-05-22	2023-05-22	82 981	0	0	0	82 981
	LTIP 21/24	2021-2024	2021-06-30	2024-06-12	2024-06-12	24 500	0	0	0	24 500
	LTIP 22/25	2022-2025	2022-06-30	2025-05-28	2025-05-28	0	31 520	0	0	31 520
<b>Total</b>										<b>139 001</b>

### 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 2022 beaktats.

Befattningshavare	1. Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskompensation	2. Relativ viktning av prestationskriterier	3. Uppmått prestation (a) och faktisk tilldelning/ersättningsutfall (b)
Johan Nordström, VD	Resultat	50%	90% / 579 tSEK
	Mjuka parametrar*	50%	90% / 579 tSEK

\*Med mjuka parametrar avses beteende som skapar värde på kort och lång sikt såsom företagsförvärv, förmåga att attrahera och bibehålla topptalanger, rörelsekapital och kassaflöde samt beteende och aktiviteter som främjar Green-kulturen. De mjuka parametrar kan variera år för år.

**Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat**

Årlig förändring	RR 2019 vs 2018	RR 2020 vs 2019	RR 2021 vs 2020	RR 2022 vs 2021	RR 2022
Ersättning till VD	-111 (-3%)	+443 (+13%)	-623 (-17%)	+355 (+9%)	4 455
Koncernens rörelseresultat	+24 900 (+673%)	+30 000 (+105%)	+96 900 (+165%)	+152 700 (+98%)	308 247
Genomsnittlig ersättning heltid för anställda i koncernen	-71,3 (-11%)	-15,4 (-3%)	+57,5 (+10%)	-16,4 (+3%)	623,3