

Ersättningsrapport

Introduktion

Denna rapport beskriver de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i Green Landscaping Group AB (publ) som antogs på årsstämman 2023 samt hur de tillämpades under räkenskapsåret 2025. 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 Aktiemarknadens självregleringskommittés Regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6 (Anställda och personalkostnader) sid 90 i årsredovisningen för 2025. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 30 i årsredovisningen för 2025.

Denna rapport omfattar inte styrelsearvoden. Dessa redovisas i not 6 på sid 90 i årsredovisningen för 2025 och beslutas årligen av årsstämman.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sid 5 i årsredovisningen 2025.

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 kontantersättning, 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. 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 30-31 i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 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.greenlandscaping.com. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Styrelsen beslutade under 2023 att inrätta ett flerårigt incitamentsprogram baserat på EPS-tillväxt under 3 år. Om EPS-tillväxten uppgår till 20% per år ger programmet 2 mkr till koncern-VD. Vid 15% årlig EPS-tillväxt utfaller rörlig ersättning med 50%, dvs 1 mkr och vid 25% årlig EPS-tillväxt utfaller rörlig ersättning med 150%, dvs 3 mkr. Ersättningen baseras på 2023–2025 års utfall. Målen har inte uppnåtts vilket innebär att ingen ersättning kommer att utbetalas.

Totalersättning till verkställande direktören under 2025 och 2024 (tSEK).

Befattningshavare		1. Fast ersättning		2. Rörlig ersättning		3. Extra-ordinära poster	4. Pensionskostnad	5. Total ersättning	6. Andel fast resp. rörlig ersättning
		Grundlön	Andra förmåner*	Ettårig	Flerårig				
Johan Nordström, VD	2025	4 618	10	350	0**	0	1 392	6 370	95/5
	2024	4 059	277	640	667**	0	1 361	7 004	81/19

* Avser sjukförsäkring och friskvårdsersättning. Under föregående år ingick även bilförmån.

** Innefattande beräknad flerårig ersättning, föregående års beräknade ersättning kommer inte att utbetalas.

Aktiebaserad ersättning

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

Ytterligare information om incitamentsprogrammen finns i not 22 på sidorna 99-100 i årsredovisningen samt tillgänglig på <https://www.greenlandscaping.com/sv/investerare/styrning/incitamentsprogram/>.

Befattningshavarens namn (position)	1. Program-namn	2. Prestationsperiod	3. Datum för tilldelning	4. Datum för intjänande-år	5. Utgång av inläsnings-period	6. Tecknings-rätter vid årets början	7. Tilldelade under året	8. Intjänade under året	9. Föremål för prestationsvillkor	10. Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
	LTIP 22/25	2022–2025	2022-06-30	2025-05-28	2025-05-28	31 520	0	0	0	0
Johan Nordström, VD	LTIP 23/26	2023–2026	2023-06-30	2026-05-28	2026-05-29	45 000	0	0	0	45 000
	LTIP 24/27	2024–2027	2024-06-30	2027-05-07	2027-05-07	75 000	0	0	0	75 000
	LTIP 25/28	2025–2028	2025-06-30	2028-05-19	2028-05-19	0	75 000	0	0	75 000
Total										195 000

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 2025 beaktats.

Befattningshavare	1. Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskompensation	2. Relativ viktning av prestationskriterier	3. Uppmått prestation (a) och faktisk tilldelning/ersättningsutfall (b)
	Om EBITA-marginalen uppnår 8,5% erhålls 1 månadslön. Varje ytterligare 0,5% marginalökning ger ytterligare 1 månadslön upp till maximalt 5 månadslöner	83%	7,1% vilket ger 0% / 0 tSEK
Johan Nordström, VD	Utvärdering av koncernens hållbarhetsarbete inom följande områden: - Minskning av koldioxidutsläpp i relation till omsättning - Förbättring av arbetsmiljö och socialt ansvarstagande Maximalt utfall 1 månadslön	17%	Bedömt utfall 100% / 350 tSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Årlig förändring	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	2025
Ersättning till VD	+487 (+12%)	+1 874 (+12%)	+543 (+8,4%)	-634 (-9,1%)	6 370
Koncernens rörelseresultat	+152 700 (+98%)	+85 511 (+28%)	+25 265 (+6,4%)	-81 839 (-19,5%)	337 184
Genomsnittlig ersättning heltid för anställda i koncernen	+16,4 (+3%)	+8,0 (+1%)	+28,6 (+4,5%)	+16,0 (+2,4%)	675,9