

# Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

## 1. Inledning

Styrelsen i Green Landscaping Holding AB (publ), org.nr 556771–3465 ("Bolaget"), föreslår att bolagsstämman fattar beslut om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare enligt följande. Riktlinjerna gäller även för styrelseledamöter i den mån de erhåller ersättning för tjänster utförda åt koncernen utanför styrelseuppdraget.

## 2. Ersättning

2.1 Grundprincipen är att ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga för att säkerställa att koncernen kan attrahera och behålla kompetenta ledande befattningshavare till för Bolaget rimliga kostnader.

2.2 Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska bestå av fast ersättning, rörlig ersättning, pension och övriga förmåner. För att undvika att ledande befattningshavare uppmuntras till osunt risktagande ska det finnas en grundläggande balans mellan fast och rörlig ersättning. Den fasta ersättningen ska således stå för en tillräckligt stor del av den ledande befattningshavarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att sätta ner den rörliga delen till noll kronor. Den rörliga ersättningen till en ledande befattningshavare vars funktion eller totala ersättningsnivå innebär att han eller hon kan ha en väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil får inte vara större än den fasta ersättningen.

## 3. Fast lön

Varje ledande befattningshavare ska erbjudas en fast lön som är marknadsmässig och baserad på arbetets svårighetsgrad och den ledande befattningshavarens erfarenhet, ansvar, kompetens och arbetsinsats. Den fasta lönen ska revideras årligen.

## 4. Rörlig lön

4.1 Utöver fast årslön ska koncernledningen även kunna erhålla rörlig lön vilken ska utgå kontant och baseras på utfallet i förhållande till resultatmål inom det individuella ansvarsområdet (koncern eller affärsområde) samt sammanfalla med aktieägarnas intressen. Rörlig lön ska motsvara maximalt 50 procent av den fasta årslönen för verkställande direktör och maximalt 35 procent av den fasta årslönen för övriga personer i koncernledningen. För det fall rörlig ersättning som utbetalats visar sig ha betalats på basis av uppgifter som senare, vid revision, visar sig vara uppenbart felaktiga ska Bolaget ha möjligheten att återkräva utbetald ersättning.

4.2 Rörlig ersättning ska grundas på tydliga, förutbestämda och mätbara kriterier och ekonomiska resultat och i förväg uppsatta individuella mål och verksamhetsmål, samt vara utformade med syfte att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande. Den rörliga ersättningen ska ha ett tak för utfall. Ett maximalt utrymme för total rörlig lön

till ledningsgruppen ska fastställas årligen i samband med att mål för kommande räkenskapsår fastställs, dock innan det aktuella räkenskapsårets påbörjande. Bolagets åtaganden avseende rörlig lön till koncernledningen under 2019 beräknas vid fullt utfall kunna kosta Bolaget maximalt 0,75 % av omsättningen eller 15 miljoner kronor under antagande om en nettoomsättning uppgående till 2 000 miljoner kronor för räkenskapsåret 2019.

## **5. Pension**

- 5.1 De ledande befattningshavarna ska, såvida inte annat särskilt överenskommits, erbjudas pensionsvillkor enligt ITP-planen eller ha motsvarande premiebestämda pensionsvillkor som är marknadsmässiga i förhållande till situationen i det land där befattningshavarna stadigvarande är bosatta.

## **6. Övriga förmåner**

Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, extra sjukförsäkring eller företagshälsovård, ska vara av begränsat värde i förhållande till övrig ersättning och kunna utgå i den utsträckning detta bedöms vara marknadsmässigt för ledande befattningshavare i motsvarande positioner på den arbetsmarknad där befattningshavaren är verksam.

## **7. Långsiktiga aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram**

- 7.1 Styrelsen ska för varje år överväga huruvida man bör föreslå årsstämman att besluta om ett aktie- eller aktiekursrelaterat incitamentsprogram. Incitamentsprogram ska bidra till långsiktig värdetillväxt.
- 7.2 Ledande befattningshavare ska kunna erbjudas ett motsvarande incitament som det som skulle ha utgått under det aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogrammet, om sådant program skulle visa sig praktiskt ogenomförbart i någon ledande befattningshavares skattemässiga hemvist, eller till följd av att sådant deltagande enligt Bolagets bedömning inte kan ske med rimliga administrativa kostnader eller ekonomiska insatser. Kostnaden för Bolaget, investeringen, incitamentet och det ekonomiska utfallet för sådan ledande befattningshavare ska under sådana förhållanden i allt väsentligt motsvara det aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogrammet.

## **8. Uppsägning**

Vid uppsägning från Bolagets sida ska uppsägningstiden för samtliga ledande befattningshavare vara högst 12 månader med rätt till avgångsvederlag efter uppsägningstidens slut motsvarande högst 100 procent av den fasta lönen i maximalt 12 månader, alltså ska fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna sammantaget inte överstiga 24 fasta månadslöner. Eventuell rätt till avgångsvederlag ska som huvudregel minska i situationer där ersättning under aktuell period erhålls från annan arbetsgivare. Vid uppsägning från befattningshavarens sida ska uppsägningstiden normalt vara 6 månader för verkställande direktören och 3–6 månader för övriga ledande befattningshavare.

**9. Förberedelser och beslutsfattande**

Styrelsens ersättningsutskott föreslår, och styrelsen fattar beslut om, lön och övriga anställningsvillkor för verkställande direktören. Verkställande direktören beslutar om lön och övriga anställningsvillkor för andra ledande befattningshavare. Styrelsens ersättningsutskott kan dock efter önskemål från verkställande direktören delta i beredningen.

Ersättningsutskottet bereder även styrelsens förslag till eventuella beslut av bolagsstämman såvitt avser aktie- eller aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Bolagets revisor ska årligen granska tillämpningen av dessa riktlinjer enligt tillämpliga bestämmelser. Revisorns rapport ska göras tillgänglig för årsstämman.

**10. Ersättning till styrelseledamöter**

I den mån stämмоvalda styrelseledamöter utför arbete som går utöver styrelsearbetet ska de kunna arvoderas för sådant arbete. Ersättningen ska vara marknadsmässig och ska godkännas av styrelsen.

**11. Omfattning**

Dessa riktlinjer ska omfatta de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i koncernledningen. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter bolagsstämmans beslut, samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. Styrelsen ska ha rätt att frånga riktlinjerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

**12. Information om tidigare beslutade ersättningar**

Utöver löpande åtaganden finns inga ersättningsåtaganden gentemot ledande befattningshavare som inte har förfallit till betalning.

---

Stockholm, april 2019

*Styrelsen*