

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 2023. 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 84 i årsredovisningen för 2023. Information om styrelsens arbete gällande ersättningar under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 47–56 i årsredovisningen för 2023.

Denna rapport omfattar inte styrelsearvoden. Dessa redovisas i not 6 på sid 84 i årsredovisningen för 2023 och beslutas årligen av årsstämman.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sid 6–7 i årsredovisningen 2023.

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 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 60–66 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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.se. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Styrelsen har under 2023 beslutat 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 betalas ut under 2026 och baseras på 2023–2025 års utfall.

Totalersättning till verkställande direktören under 2023 och 2022 (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	2023	3 520	207	986	667**	0	1 081	6 461	74/26
	2022	2 740	15	1 290	0	0	542	4 587	72/28

* Avser för 2023 bilförmån, sjukförsäkring och friskvårdsersättning, för 2022 sjukförsäkring och friskvård.

** Innestående beräknad flerårig ersättning.

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. Intjänade under året	9. Föremål för prestationsvillkor	10. Tilldelade som ej intjänats vid årets utgång
	LTIP 20/23	2020–2023	2020-06-18	2023-05-22	2023-05-22	82 981	0	0	0	0
	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	31 520	0	0	0	31 520
	LTIP 23/26	2023–2026	2023-06-30	2026-05-29	2026-05-29	0	45 000	0	0	45 000
Total										101 020

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 2023 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	EPS ökning med 10% ger 17%, 20% ger 33%, 30% ger 50%	50%	+14% vilket ger 23% / 406 tSEK
	Förvärvad omsättning om 1 mdr ger 17%	17%	280 mkr vilket ger 0% / 0 tSEK
	Kassaflöde från den löpande verksamheten över 309 mkr ger 33%	33%	379 mkr ger 33% / 580 tSEK

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Årlig förändring	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2023
Ersättning till VD	+443 (+13%)	-623 (-17%)	+487 (+12%)	+1 874 (+41%)	6 461
Koncernens rörelseresultat	+30 000 (+105%)	+96 900 (+165%)	+152 700 (+98%)	+85 511 (+28%)	393 758
Genomsnittlig ersättning heltid för anställda i koncernen	-15,4 (-3%)	+57,5 (+10%)	+16,4 (+3%)	+8,0 (+1%)	631,3