

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

1. Inledning

- 1.1 Styrelsen i Green Landscaping Group AB (publ), org.nr 556771–3465 ("Bolaget"), föreslår att bolagsstämman fattar beslut om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare enligt följande. Dessa riktlinjer ska omfatta de personer som under den tid riktlinjerna gäller ingår i koncernledningen. Riktlinjerna gäller även för styrelseledamöter i den mån de erhåller ersättning för tjänster utförda åt koncernen utanför styrelseuppdraget. Riktlinjerna gäller för avtal som ingås efter bolagsstämmans beslut, samt för det fall ändringar görs i befintliga avtal efter denna tidpunkt. De ersättningar som beslutas av bolagsstämman omfattas inte av dessa riktlinjer.
- 1.2 Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får ersättningar vederbörligen anpassas för att följa tvingande regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

2. Riktlinjernas främjande av Bolagets affärsstrategi, långsiktigt intressen och hållbarhet

- 2.1 Bolagets affärsstrategi är i korthet följande.
- 2.2 Green Landscaping är Sveriges ledande aktör inom skötsel och finplanering av utemiljöer. Bolagets affärsidé är att förädla kunders utemiljö genom att erbjuda tjänster med fokus på hög kundnytta, långsiktig hållbarhet och kvalitet. Bolaget erbjuder grönyteskötsel i form av renhållning, gräsklippning, växt- och trädvård, vägskötsel samt halk- och snöbekämpning. Inom landscaping skapar och bygger Bolaget utemiljöer kring fastigheter och parker. Bolaget har verksamhet i hela Sverige från Malmö i syd till Skellefteå i norr och är organiserade i fem geografiska segment.
- 2.3 En framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

3. Ersättning

- 3.1 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.
- 3.2 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.

- 3.3 I Bolaget har inrättats långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram. De har beslutats av bolagsstämman och omfattas därför inte av dessa riktlinjer. Av samma skäl omfattas inte heller det långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram som styrelsen föreslagit att årsstämman 2020 ska anta. Det föreslagna programmet motsvarar i allt väsentligt befintliga program. Programmen omfattar Bolagets verkställande direktör och koncernledningen samt verkställande direktörer och vissa övriga nyckelpersoner i Bolagets dotterbolag.

4. 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.

5. Rörlig lön

- 5.1 Utöver fast årslön ska koncernledningen även kunna erhålla rörlig lön vilken ska utgå kontant och baseras på utfallet i förhållande till förutbestämda och mätbara kriterier som kan vara finansiella eller icke-finansiella (exempelvis omsättningstillväxt och rörelseresultat) inom det individuella ansvarsområdet (koncern eller affärsområde), vilka är uppställda för att främja Bolagets långsiktiga värdeskapande och skapar incitament för att främja Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet. Uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörlig lön ska kunna mätas under en period om ett år. 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.
- 5.2 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. När mätperioden för uppfyllelse av kriterier för utbetalning av rörliga ersättning avslutats ska bedömas i vilken utsträckning kriterierna uppfyllts. Ersättningsutskottet ansvarar för bedömningen såvitt avser rörlig ersättning till verkställande direktören och verkställande direktören ansvarar för bedömningen av rörlig ersättning till övriga befattningshavare.
- 5.3 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 2020 beräknas vid

fullt utfall kunna kosta Bolaget maximalt 0,75 procent av omsättningen eller 15 miljoner kronor under antagande om en nettoomsättning uppgående till 2 000 miljoner kronor för räkenskapsåret 2020.

- 5.4 Rörlig kontantersättning ska vara pensionsgrundande i den mån så följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser som är tillämpliga på befattningshavaren.

6. Pension

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. Pensionspremierna för premiebestämd pension får högst uppgå till 35 procent av den fasta lönen.

7. 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. Sådana förmåner får högst uppgå till 15 procent av den fasta lönen.

8. Upphörande av anställning

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. Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

10. Förberedelser och beslutsfattande

- 10.1 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.

10.2 Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Bolaget och bolagsledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

10.3 Bolagets revisor ska årligen granska tillämpningen av dessa riktlinjer enligt tillämpliga bestämmelser. Revisorns rapport ska göras tillgänglig för årsstämman.

11. Ersättning till styrelseledamöter

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

12. Frångående av riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i det enskilda fallet finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna.

13. Information om tidigare beslutade ersättningar

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

Stockholm, april 2020

Styrelsen