

Ersättningsrapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Green Cargo AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under räkenskapsåret 2022.

Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen, Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* samt regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, beslutade den 27 februari 2020.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 7 (Anställda och Personalkostnader) på sidorna 71–72 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 46–53 i årsredovisningen för 2022. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 7 på sidan 71 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6–7 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

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 ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner och andra förmåner.

Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman (se nedan). 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.greencargo.com/om-oss/bolagsstyrning. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare 2022

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen och är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2022. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

För information om bolagets affärsstrategi, se

<http://www.greencargo.com/sv/hallbar-logistik/hallbar-utveckling/>

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 tillika måttfull totalersättning.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en på bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektiv pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel. Pensionsåldern ska inte understiga 65 år.

Erbjuden lönevaxling ska vara kostnadsneutral.

Övriga förmåner får innefatta bland annat rätt till förmånsbil, friskvårdsbidrag, sjukvårdsersättning, läkemedlersättning. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen. Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom följer villkor om sjuklön och sjukpension i kollektivavtal.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller etablerad lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer. Under räkenskapsåret 2022 har inga sådana konsultarvoden betalats ut.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från det uppsägande bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska uppgå till högst 60 procent av månadsinkomsten vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning 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.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. 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.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall 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. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna.

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3	4	5	6	7
	Baslön	Andra förmåner			Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andel fast resp. rörlig ersättning	Specifikation andra förmåner
Ted Söderholm Verkställande direktör	3860	17	-	-	-	1222	5099	100% / 0%	Sjukvårdsförsäkring
Pär Nordlander Ekonomidirektör	2024	18	-	-	-	797	2 839	100% / 0%	Sjukvårdsförsäkring
Erica Kronhöffer Hållbarhets och kommunikationsdirektör	1824	45	-	-	-	695	2 564	100% / 0%	Sjukvårdsförsäkring Bilförmån
Peter Hagert HR-direktör*	276	3	-	-	-	118	397	100% / 0%	Sjukvårdsförsäkring
Camilla Morin HR-direktör**	1320	5	-	-	-	303	1 628	100% / 0%	Sjukvårdsförsäkring
Ingo Paas CIO	1800	83	-	-	-	659	2 542	100% / 0%	Sjukvårdsförsäkring Bilförmån
Malin Fries Chefsjurist	1632	6	-	-	-	546	2 184	100% / 0%	Sjukvårdsförsäkring
Markus Gardbring COO	1828	75	-	-	-	643	2546	100% / 0%	Sjukvårdsförsäkring Bilförmån***
Richard Kirchner Marknadsdirektör	1884	10	-	-	-	713	2 607	100% / 0%	Sjukvårdsförsäkring
Shad Hallam Chef Network Management	1696	6	-	-	-	693	2 395	100% / 0%	Sjukvårdsförsäkring

* t o m 2022-01-31
 ** fr o m 2022-02-01
 *** t o m 2022-04-30

Tabell 2; Förändring av ersättning och Green Cargos resultat i SEK för de senaste fem rapporterade redovisningsåren
Utbetalade belopp

Årlig förändring	År 2018-År 2017	År 2019-År 2018	År 2019-År 2020	År 2020-År 2021	År 2021-År 2022
Vd*	30,43%	-26,20%	0,56%	0,98%	1,16%
Förändring i koncernens rörelseresultat (KSEK)	-123 000	29 000	-129 000	662 000	-336 000
Förändring i koncernens rörelseresultat (%)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	-76%
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda** i moderbolaget	+21 (4,51%)	+7 (1,44%)	-8 (-1,62%)	+2 (6,06%)	-2 (1,43%)

*Vd-byten påverkar jämförelsetalen mellan åren

**exkl. medlemmar i koncernledningen