



Ersättningsrapport Lernia

2022

 Lernia

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Lernia AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Lernia tillämpar regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och koncernledningen. Rapporten har upprättats i enlighet med Aktiebolagslagen, Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020 samt Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 5 (Anställda och personalkostnader) i Lernias årsredovisning för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 27 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 i årsredovisningen för 2022.

## Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sid 2 i årsredovisningen för 2022.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

#### *Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Lernia är ett tjänsteföretag som tillhandahåller: yrkesutbildning för vuxna, bemanning, rekrytering och matchnings- och omställningstjänster. En framgångsrik verksamhet kräver att rätt medarbetare kan rekryteras.

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 ersättning, pension 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.

Eventuella erbjudanden om löneväxling ska vara kostnadsneutrala.

Övriga förmåner får innefatta bland annat bilförmån, reseförmån och sjukvårdsförsäkring. Premier och andra kostnader i anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den fasta årliga lönen.

Ersättning vid arbetsförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i gällande kollektivavtal. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

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.

### *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 uppsägningsslön 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 baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen och uppgå till högst 60 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 18 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, 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.

### *Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna*

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. 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.

Ersättning till VD beslutas inom ramen för godkända principer av styrelsen efter beredning och rekommendation av ersättningsutskottet. Ersättning till övriga ledande befattningshavare beslutas av VD inom ramen för fastställda principer och efter avstämning med ersättningsutskottet.

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. Styrelsen fattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna. Styrelsen har inte beslutat om någon avvikelse och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna skall tillämpas.

Bolaget har utrett en fråga gällande tjänstepension till en ledande befattningshavare för perioden 2019–2021. Det har framkommit att på grund av ett administrativt misstag så har tjänstepensionen hanterats felaktigt, vilket medfört ett avsteg från riktlinjerna. Återkrav har ställts och erhållits till den del det har varit möjligt med hänsyn till kollektivavtalets konstruktion samt medarbetarens rätt till skadefrihet. Avvikelsen som härrör från tidigare år har kostnadsförts 2022, 1 570 tkr.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [www.lernia.se/om-lernia](http://www.lernia.se/om-lernia).

## Total ersättning ledande befattningshavare 2022, tkr

	Grundlön <sup>1</sup>	Förmåner <sup>2</sup>	Tjänstepension	Rörlig ersättning	Övrig ersättning <sup>3</sup>	Total ersättning	Proportion mellan fast och rörlig ersättning
VD Veronica Rörsgård <sup>4</sup>	948	15	284	0	0	1 247	100/0
HR-chef Marie-Louise Bondesson	1 368	5	573	0	0	1 946	100/0
Affärsutvecklingschef Patric Eklöf	1 356	5	431	0	0	1 792	100/0
Divisionschef Bemanning Christian Hultén	2 071	7	547	0	0	2 625	100/0
Divisionschef Utbildning Anders Hvarfner	2 020	5	2 173 <sup>5</sup>	0	0	4 198	100/0
CFO Inge Lindberg <sup>6</sup>	2 299	7	609	0	0	2 915	100/0
Marknadschef Åsa Lundell <sup>7</sup>	1 358	6	513	0	0	1 877	100/0
Divisionschef Matchning Andreas Sillén	834	82	282	0	0	1 198	100/0

<sup>1</sup>) I grundlönen ingår avtalsenlig lön inklusive semesterlön och andra skattepliktiga ersättningar

<sup>2</sup>) Avser sjukförmån, bil- och parkeringsförmån

<sup>3</sup>) Avser avgångsvederlag

<sup>4</sup>) Tillträdde 3 oktober 2022

<sup>5</sup>) I beloppet ingår 1 570 tkr hänförlig till ett administrativt misstag

<sup>6</sup>) Tillförordnad VD 20 juli – 2 oktober 2022

<sup>7</sup>) Tillträdde 17 januari 2022

## Förändring i ersättning femårsöversikt

Årlig förändring tkr	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	Total ersättning 2022
Årlig förändring av ersättning verkställande direktör <sup>1</sup>	-1 101 (-23%)	1 101 (30%)	-123 (-2%) <sup>2</sup>	148 (3%)	162 (3%)	<b>5 010</b>
Rörelseresultatsförändring	-185 925 (-326,5%)	62 933 (48,8%)	60 968 (92,3%)	165 065 (3 247%)	-116 171 (-72,6%)	<b>43 811</b>
<b>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (FTE)<sup>3</sup></b>						<b>Genomsnittlig ersättning för övriga anställda (FTE)<sup>3</sup> 2022</b>
Koncernen	7 (1,8%)	-13 (-3,4%)	20 (5,4%)	8 (1,9%)	-3 (-0,8%)	<b>398</b>

<sup>1</sup>) Helena Skåntorp t.o.m 2017, Tf VD Inge Lindberg 2018-01--2018-04 samt 2022-07--2022-10, Anders Uddfors fr.o.m 2018-05 t.o.m 2022-07

<sup>2</sup>) Minskningen 2020 beror på förändrad parkeringsförmån

<sup>3</sup>) FTE = Full time employment (Heltidsanställda)

## Hållbara kompetenslösningar för framtidens arbetsmarknad

Lernia levererar ledande kompetenslösningar för framtidens arbetsmarknad. Vi har utvecklat individers kompetens efter arbetsmarknadens behov i över 100 år och bemannat den svenska industrin i 25 år. Lernia omsatte 3,3 miljarder kronor 2022 och finns över hela landet. Vi utbildade och coachade 19 900 personer och förmedlade 11 500 bemanningskonsulter. Lernia är auktoriserat som bemannings-, utbildnings-, rekryterings- och omställningsföretag av respektive branschorganisation. Läs mer på [lernia.se](https://lernia.se).

Lernia AB

Postadress: Box 787, 801 29 Gävle

Besöksadress: WeWork, Regeringsgatan 29, 111 53 Stockholm

0771-650 650, [info@lernia.se](mailto:info@lernia.se), [www.lernia.se](https://www.lernia.se)

Organisationsnummer 556465-9414

