



Ersättningsrapport Lernia

2020

Lernia

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Lernia AB, antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. 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 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 årsredovisningen för 2020. Information om ersättningsutskottets arbete under 2020 finns i bolagsstyrningsrapporten på sid 29 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 5 i årsredovisningen för 2020.

Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sid 2 i årsredovisningen för 2020.

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 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 erbjuden om löneväxling ska vara kostnadsneutrala.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. 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 arbetsoförmåga 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 uppsägningsslönen och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut till 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.

Bolaget har under 2020 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.lernia.se/om-lernia. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Total ersättning ledande befattningshavare 2020

TSEK	Grundlön ¹	Förmåner ²	Tjänstepension	Rörlig ersättning	Övrig ersättning	Total ersättning	Proportion mellan fast och rörlig ersättning
VD Anders Uddfors	3 572	25	1 105	0	0	4 702	100/0
HR-chef Marie-Louise Bondesson	1 214	5	442	0	0	1 661	100/0
Affärsutvecklingschef Patric Eklöf	1 462	5	416	0	0	1 882	100/0
Divisionschef Utbildning Anders Hvarfner	1 946	5	545	0	0	2 495	100/0
CFO Inge Lindberg	2 040	7	571	0	0	2 618	100/0
Divisionschef Bemanning Jörgen Mattsson	2 037	12	600	0	1 846 ³⁾	4 495	100/0
Marknadschef Eva Ternström	1 161	5	196	0	0	1 362	100/0
VD Skillio Sweden AB Erik Wennhall	1 326	0	489	0	1 974 ³⁾	3 789	100/0

¹⁾ I grundlönen ingår avtalsenlig lön inklusive semesterlön och andra skattepliktiga ersättningar

²⁾ Avser sjukförmån, bil- och parkeringsförmån

³⁾ Avser avgångsvederlag

Förändring i ersättning femårsöversikt

Årlig förändring tkr	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Total ersättning 2020
Årlig förändring av ersättning verkställande direktör ¹⁾	427 (10%)	308 (7%)	-1 101 (-23%)	1 101 (30%)	-123 (-2%) ²⁾	4 701
Koncernens resultatutveckling						Koncernens rörelseresultat 2020
Rörelseresultat	-70 236 (-66,4%)	21 464 (60,5%)	-185 925 (-326,5%)	62 933 (48,8%)	60 968 (92,3%)	-5 083
Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (FTE)³⁾						Genomsnittlig ersättning för övriga anställda (FTE)³⁾ 2020
Koncernen	-3 (-0,8%)	6 (1,7%)	7 (1,8%)	-13 (3,4%)	20 (5,4%)	393

¹⁾ Helena Skåntorp t.o.m 2017, Tf VD Inge Lindberg 2018-01-2018-04, Anders Uddfors fr.o.m 2018-05

²⁾ Minskningen 2020 beror på förändrad parkeringsförmån

³⁾ FTE = Full time employment (Heltidsanställda)

Kompetenslösningar för framtidens industri

Vi har utvecklat individers kompetens utifrån arbetsmarknadens behov i över 100 år och har bemannat den svenska industrin i över 20 år. Lernia omsatte 2 miljarder kronor 2020 och finns över hela landet. Vi utbildade 11 500 personer och förmedlade 8 300 bemanningskonsulter. Lernia är auktoriserat som bemannings-, utbildnings-, rekryterings- och omställningsföretag av respektive branschorganisation. Läs mer på lernia.se.

Lernia AB | Gustavslundsvägen 139 | 167 51 Bromma | Box 1181 | 111 91 Stockholm
Tel 0771-650 650 | info@lernia.se | www.lernia.se
Organisationsnummer 56465-9414

