

Ersättningsrapport 2024

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Saminvest AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. 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 8 (Personal) på sidorna 36-37 i årsredovisningen för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 17 i årsredovisningen för 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 37 i årsredovisningen för 2024.

Redovisning av utvärderingen av riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare

I enlighet med regeringens ersättningsprinciper och svensk kod för bolagsstyrning har ersättningsutskottet utvärderat tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som beslutats av årsstämman 2024. Rapporteringen av denna utvärdering till styrelsen omfattar även en bedömning av i vilken omfattning den faktiska ersättningen till ledande befattningshavare överensstämmer med riktlinjerna.

Saminvest har inga rörliga ersättningar till ledande befattningshavare och följer även i övrigt de riktlinjer som årsstämman beslutade. Den totala ersättningen till ledande befattningshavare bedöms rimlig och väl avvägd. Ersättningen är inte löneledande i förhållande till jämförbara företag. Styrelsen har tagit del av en sammanställning av villkoren för varje befattningshavare för att säkerställa riktlinjernas efterlevnad.

Efterlevnaden av de beslutade riktlinjerna beskrivs närmare i årsredovisningen not 8 (Personal) på sidorna 36-37.

Utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar övergripande bolagets verksamhet i sin redogörelse på sidan 4 i årsredovisningen 2024.

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, avgångsvederlag, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolaget har under 2024 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman 2024, [bilaga 1](#). Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts, ingen ersättning har krävts tillbaka 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 <https://www.saminvest.se/bolagsledning-och-intern-styrning/>.

Tabell 1 – Totalersättning till ledande befattningshavare under 2024 (tkr)¹⁾

Befattningshavarens namn (position)	A Fast ersättning		B Rörlig ersättning ⁴⁾		C	D	E	F
	Grundlön ²⁾	Andra förmåner ³⁾	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning (%) ⁵⁾
Magnus Skåninger (vd)	3 230	9	–	–	–	865	4 104	100/–
Malin Barringer (chefsjurist)	1 712	8	–	–	–	395	2 115	100/–
Susanne Wedell (cfo)	1 737	9	–	–	–	398	2 144	100/–

- 1) Ingen styrelseledamot har erhållit någon ersättning eller förmån från Saminvest överstigande 1 000 kronor, varför styrelseledamöterna inte är upptagna i tabellen.
- 2) Inklusive semesterersättning och årets förändring av semesterlöneskuld.
- 3) För vd avser förmånen om 9 tkr sjukvårdsförsäkring och kostförmån. För chefsjurist avser förmånen om 8 tkr sjukvårdsförsäkring och kostförmån. För cfo avser förmånen om 9 tkr sjukvårdsförsäkring och kostförmån. Övriga förmåner som totalt understiger 1 tkr redovisas ej.
- 4) Saminvest har inga rörliga ersättningar till ledande befattningshavare.
- 5) Pensionskostnader (kolumn D), som i sin helhet är kopplad till Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (tkr)

	RR-3 vs RR-4 (tkr/%)	RR-2 vs RR-3 (tkr/%)	RR-1 vs RR-2 (tkr/%)	RR vs RR-1 (tkr/%)	RR 2024 (tkr)
Total ersättning till vd ¹⁾	-1/0	-62/-1	-379/-7	-636/-13	4 104
Koncernens rörelseresultat	-160 375/-43	-175 153/-82	-179 739/-475	-129 803/91	-271 699
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget ²⁾	164/11	-91/-6	148/10	7/0	1 652

¹⁾ Vd fr.o.m. 1 februari 2017 slutade hos Saminvest den 31 augusti 2023. Chef direktinvesteringar var tillförordnad vd under perioden 1 september till och med 29 oktober 2023, och ny vd tillträdde den 30 oktober 2023.

²⁾ Exklusive medlemmar i koncernledningen.

Bilaga 1

SAMINVEST AB – RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Saminvest AB är ett statligt ägt bolag och tillämpar för samtliga bolag i koncernen regeringens ”Principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande” beslutade den 27 februari 2020, som dessa riktlinjer grundas på. Motsvarande riktlinjer ska tillämpas i samtliga bolagets dotterbolag samt godkännas av årsstämma i respektive dotterbolag.

Riktlinjernas omfattning – ledande befattningshavare

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 2024. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets övergripande affärsstrategi är att utveckla svenskt näringsliv genom att ge fler innovativa och livskraftiga bolag förutsättningar att växa fram. För mer detaljerad information om bolagets affärsstrategi, se <https://www.saminvest.se/om-saminvest/> och <https://www.saminvest.se/hallbart-vardeskapande/>.

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 bl.a. generella förmåner, enligt gällande regler för skatteförmåner, såsom sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring, hälsokontroll, kostförmån och subvention av friskvård samt i undantagsfall individuella förmåner såsom exempelvis bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta

årliga kontantlönen. Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpat 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 nyanställning, 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 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 nio 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. 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 ersättningsutskottets respektive 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.