

## Ersättningsrapport 2022 – RISE-koncernen

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för RISE-koncernen, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktör. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 11 (Ersättningar till anställda mm.) på sidorna 87-89 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sida 60 i årsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 11 på sidan 87 i årsredovisningen för 2022.

### Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4 i årsredovisningen 2022.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

RISE-koncernen fastställde under 2020 en koncerngemensam Löneriktlinje och koncerngemensamma Lönekriterier. De koncerngemensamma Lönekriterierna har uppdaterats under 2022 för att tydligt koppla till RISE nya strategi.

I Löneriktlinjen framgår att RISE lönesättning ska stimulera till engagemang, utmärkta arbetsinsatser, utveckling och arbetstillfredsställelse på ett sådant sätt att den bidrar till att koncernen kan genomföra sitt uppdrag, nämligen att verka för hållbar tillväxt i Sverige genom att stärka näringslivets konkurrenskraft och förnyelse samt bidra till en innovativ utveckling av samhället. Lönesättningen och lönenivån ska vara marknadsmässig, men inte marknadsledande, i syfte att kunna attrahera, rekrytera och bibehålla medarbetare som bidrar till RISE uppdrag.

Lönesättningen ska vara saklig, individuell och differentierad utifrån RISE lönekriterier. Avgörande vid lönesättningen skall vara hur väl arbetet har fullgjorts i förhållande till de mål som har satts utifrån RISE lönekriterier.

För ledande befattningshavare gäller, utöver ovan, specifikt följande – i enlighet med RISE riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare;

- 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 lönedelar.
- Pensionsåldern ska inte understiga 65 år.
- Övriga förmåner får innefatta bl.a. ledningsbil alternativt möjlighet att avstå bil mot lönetillägg, tillgång till förmånsportal inklusive förmånspott, distansarbetspott, friskvårdsbidrag, sjukvårdsförsäkring och tidningsprenumeration. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 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.

Riktlinjerna nämns på sidan 87 i årsredovisningen för 2022. Bolaget har under 2022 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 [Bolagsstyrningsrapporter | RISE](#). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

I 2022 års lönerrevision togs ett första steg i att marknadsanpassa lönerna för ledande befattningshavare.

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören och koncernledningen under 2022 (kSEK)\***

	1	1	2		3	4	5	6
	Fast ersättning	Fast ersättning	Rörlig ersättning					
Befattningshavarens namn (position)	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad ***	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Pia Sandvik (VD)	4 828	11	-	-	0	1 478	6 317	100/0
Robert Casselbrant (CFO)	1 935	47	-	-	0	612	2 594	100/0
Timo van't Hoff (CBDO)	1 884	11	-	-	0	595	2 490	100/0
Johanna Flanke (HR-direktör)	1 233	25	-	-	0	548	2 560	100/0
Annette Anjou (CHRO)	1 625	9	-	-	0	401	2 035	100/0
Charlotte Karlsson (Div-chef)	2 120	29	-	-	0	804	2 953	100/0
Marco Lucisano (Div-chef)	2 185	5	-	-	0	695	2 885	100/0
Pernilla Walkenström (Div-chef)	2 203	37	-	-	0	694	2 934	100/0
Magnus Hallberg (Div-chef)	2 055	33	-	-	0	653	2 741	100/0
Paul Halle Zahl Pedersen (Div chef) ****	2 170	124	-	-	0	680	2 771	100/0

Utöver årets ersättningar har avsättning gjorts för tillkommande ersättningar 2022 avseende Johanna Flanke uppgående till 1 330 Tkr

\* inkl semesterersättning

\*\* sjukförsäkring, bilförmån/biltillägg, utnyttjad förmånspott eller distansarbetspott

\*\*\* pensionskostnader (kolumn 4), som i sin helhet avser Grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning

\*\*\*\* anställd i utländskt bolag (Norge), belopp omräknat till SEK redovisat i enlighet med ÅR

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören	n/a	n/a	n/a	655	604	6 317
Koncernens rörelseresultat	n/a	n/a	n/a	159 547	-47	21 821
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i koncernen	n/a	n/a	n/a	-20	8	556

\* Exklusive medlemmar i koncernledningen och exklusive justeringar för permitteringar