



## Ersättningsrapport 2023 – RISE-koncernen

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för RISE-koncernen, antagna av årsstämman 2023, tillämpades under år 2023. 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 90–91 i årsredovisningen för 2023. Information om Ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sida 64 i årsredovisningen för 2023.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 11 på sidan 90 i årsredovisningen för 2023.

### Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4 i årsredovisningen 2023.

### Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

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 90 i årsredovisningen för 2023. Bolaget har under 2023 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.ri.se/sv/om-rise/bolagsstyrning/bolagsstyrningsrapporter](http://www.ri.se/sv/om-rise/bolagsstyrning/bolagsstyrningsrapporter). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

I 2023 års lönerrevision gjordes vissa strukturella justeringar för att marknadsanpassa lönerna för ledande befattningshavare.

**Tabell 1 – Totalersättning till verkställande direktören och koncernledningen under 2023 (kSEK)**

	1	1	2		3	4	5	6
	Fast ersättning	Fast ersättning	Rörlig ersättning <sup>3</sup>					
Befattningshavarens namn (position)	Grundlön <sup>1</sup>	Andra förmåner <sup>2</sup>	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad <sup>4</sup>	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
Pia Sandvik (VD), t.o.m. 2023-09-21	4 647	10	-	-	0	1 101	5 758	100/0
Malin Frenning (VD), fr.o.m. 2023-10-01	1 247	1	-	-	0	131	1 380	100/0
<i>Summa VD</i>	<i>5 894</i>	<i>11</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>0</i>	<i>1 232</i>	<i>7 137</i>	<i>100/0</i>
Robert Casselbrant (CFO)	1 952	40	-	-	0	629	2 621	100/0
Timo van't Hoff (CBDO)	1 999	5	-	-	0	642	2 646	100/0
Annette Anjou (CHRO)	1 820	25	-	-	0	584	2 428	100/0
Eva Harström (CDO), fr.o.m. 2023-02-01	1 654	45	-	-	0	535	2 234	100/0
Charlotte Karlsson (vVD from 2023-07-01, Div-chef) <sup>5</sup>	2 634	28	-	-	0	947	3 609	100/0
Marco Lucisano (Div-chef)	2 399	5	-	-	0	771	3 176	100/0
Pernilla Walkenström (Div-chef)	2 462	52	-	-	0	785	3 299	100/0
Magnus Hallberg (Div-chef)	2 319	40	-	-	0	739	3 098	100/0
Paul Halle Zahl Pedersen (Div chef) <sup>6</sup>	2 246	157	-	-	0	761	3 164	100/0

<sup>1</sup> Grundlön avser den årliga fasta lönen, i förekommande fall lönetillägg (inkl eventuella lönetillägg för avlöst förmånsbil) samt semesterersättning.

<sup>2</sup> Andra förmåner avser främst sjukförsäkring, bilförmån samt utnyttjad förmånspott eller distansarbetspott.

<sup>3</sup> Rörlig ersättning utgår inte till ledande befattningshavare i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande.

<sup>4</sup> Pensionsavsättningen är 30 % av grundlön enligt avtal, avvikelser i tabellen ovan beror på ofakturerade premier och frivillig löneväxling till pension.

<sup>5</sup> Grundlön för Charlotte Karlsson inkluderar månatligt lönetillägg from juli -23 för rollen som vVD, samt två engångsutbetalningar av lönetillägg för rollen som tf VD respektive vVD.

<sup>6</sup> 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 2023
Ersättning till VD <sup>1</sup>	n/a	n/a	655	604	820	7 137
Ersättning till vVD <sup>2</sup>	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	3 609
Koncernens rörelseresultat	n/a	n/a	159 547	-47	51 908	73 801
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda <sup>3</sup> i koncernen	n/a	n/a	-20	8	52	608

<sup>1</sup> Totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1. Under 2023 utgick ersättning till två verkställande direktörer med anledning av att en ny verkställande direktör tillträdde.

<sup>2</sup> Totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

Totalersättningen avser vidare helår 2023 för Charlotte Karlsson, rollen som vVD tillträdde 1 juli -23. För perioden som vVD (juli-december 2023) utgick en totalersättning om 1 915 kSEK.

<sup>3</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen och exklusive justeringar för permitteringar.