

# Ersättnings- rapport 2023

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Miljömärkning Sverige AB, antagna av årsstämman 2022 och 2023, tillämpades under år 2023. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Denna har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning Regler om ersättningar till ledande befattningshavare.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6 (Anställda och personalkostnader) på sidan 43 i årsredovisningen för 2023. Information om ersättningsutskottets arbete under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 29-34. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 43 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 och ändamål

Eftersom Miljömärkning Sverige är ett statligt ägt bolag, följs statens principer för lönesättning. Bolaget förhåller sig därför till andra statliga bolag/myndigheter/organisationer, och beaktar även att verksamheten drivs utan vinstsyfte. Dock behöver hänsyn tas till den kommersiella inriktningen och Stockholmsbaseringen. Bolaget är med andra ord inte löneledande i branschen, utan understiger det privata näringslivets

lönenivåer, men sätter ändå konkurrenskraftiga löner och villkor som möjliggör att rekrytera och behålla rätt kompetens. Ersättningen är en del av det totala erbjudandet som ökar bolagets attraktionskraft som arbetsgivare.

När Miljömärkning Sverige beslutar om löner och andra ersättningar utgår företaget från de statliga principer som är framtagna för statliga bolag. I övrigt tar Miljömärkning Sverige också hänsyn till att bolaget inte ska vara löneledande. En översyn av bolagets ersättningar har påbörjats under 2023, som ett led i att även fortsättningsvis attrahera kompetenta tjänstemän och vara en attraktiv arbetsgivare även framgent.

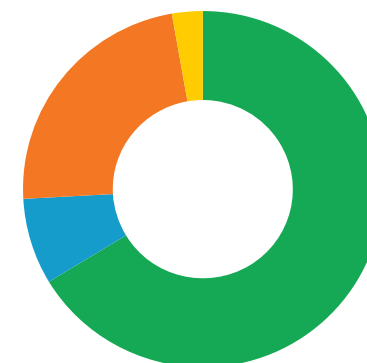
Miljömärkning Sveriges ersättningsstruktur består huvudsakligen av fast lön, pension och andra förmåner.

Medarbetarens ersättning ska baseras på den kunskap och det ansvar som krävs för rollen, liksom arbetsbelastningen, den individuella prestationen och måluppfyllnaden. Bolaget följer löpande medarbetarnas prestation och utveckling mot individuella mål och ambitioner. Policyn anger också styrningsmodellen för alla ersättningsbeslut, både generell och på individnivå. Alla beslut ska godkännas på en nivå som motsvarar den lönesättande chefens chef enligt "farfarsprincipen".

Fast lön är grunden för medarbetarens ersättning. Den fasta lönen ska spegla branschen, kraven på befattningen och medarbetarens varaktiga prestation. Bolaget genomför en årlig översyn av ersättning med avseende på lika lön i syfte att identifiera och stänga eventuella lönegap mellan könen. Resultatet av översynen hanteras internt.

## Personalkostnader 2023, Tkr

■ Löner	46 542
■ Pensioner	5 487
■ Sociala avgifter	16 222
■ Övriga personalkostnader	1 933
<b>Total summa</b>	<b>70 185</b>



## Ersättning till ledande befattningshavare

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare antas av årsstämman. Före varje årsstämma avger bolagets externa revisor ett yttrande till styrelsen om att bolaget har följt de riktlinjer som antogs av föregående års årsstämma. Riktlinjerna ses över och beslutas på nytt vid varje årsstämma.

Ersättningen till verkställande direktören (vd) och övriga medlemmar i bolagets ledning ska följa de av årsstämman fastställda riktlinjerna. Ersättningen består av fast lön, pension och andra förmåner. Rörlig ersättning utgår inte till ledande befattningshavare. Styrelsen beslutar om ersättning till vd baserat på årlig vd-utvärdering. Vd beslutar om ersättning till bolagets ledning.

Pensionsplanerna är avgiftsbestämda, med undantag för en förmånsbestämd andel enligt kollektivavtal.

Gällande kollektivavtal styr vilken ersättning som kan bli aktuell vid uppsägningar från bolagets sida, med undantag för vd som har separat avtal.

**Tabell 1 – Ersättningar till ledande befattningshavare under 2023 (Tkr)**

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad	Totalersättning
	Grundlön	Andra förmåner*	Ettårig	Flerårig		
Anna Linusson (Vd)	1 635	3			573	2 211
Lena Axelsson (Produktutvecklingscontroller), 1/1 2023 - 31/8 2023	497	0			89	586
Sara Bergman (Kriteriechef)	856	0			190	1 046
Hedvig Bergqvist (Affärsområdeschef), från 1/1 2023	626	3			77	706
Stefan Björling (Affärsområdeschef), från 1/1 2023	792	3			107	902
Karin Coster (HR-chef), från 12/6 2023	550	0			184	734
Ingela Hellström (Affärsområdeschef), från 1/1 2023	781	3			141	925
Jonas Oldmark (Affärsutvecklings- & digitaliseringschef), till 31/1 2023	77	0			12	89
Pierre Papp (Ekonomichef)	1 026	0			180	1 206
Christian Quarles van Ufford (Marknads- & kommunikationschef)	1 021	0			217	1 238
Per Sandell (Affärsområdeschef)	773	3			101	877
Lukas Sjölen (Affärsområdeschef), från 1/1 2023	788	0			105	893
Svante Sterner (Licensieringschef), från 1/1 2023	741	3			131	875
<b>Totalt</b>	<b>10 163</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2 107</b>	<b>12 288</b>

\*) Andra förmåner består av sjukvårdsförsäkring.

## 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-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*	+69 (3,1 %)	+177 (7,8 %)	-123 (-5 %)	-155 (-6,7 %)	+49 (2,3 %)	2 211
Rörelseresultat	-298 (-9,4 %)	+2561 (73,5 %)	+2671 (289,7 %)	-4066 (-232,5 %)	+5720 (246,9 %)	3 403
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltids-ekvivalenter anställda	+15 (2,7 %)	+32 (5,5 %)	-13 (-2,1 %)	-2 (-0,4 %)	+32 (5,4 %)	624

\*) Ny vd från den 27 april 2022.