

Ersättnings- rapport 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Miljömärkning Sverige AB (MISAB), antagna av årsstämman 2021 och 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten 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 58 i årsredovisningen för 2022. Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 45. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 59 i årsredovisningen för 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 3 i årsredovisningen 2022.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde och ändamål

Eftersom MISAB är ett statligt bolag, följs statens riktlinjer för lönesättning. MISAB 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.

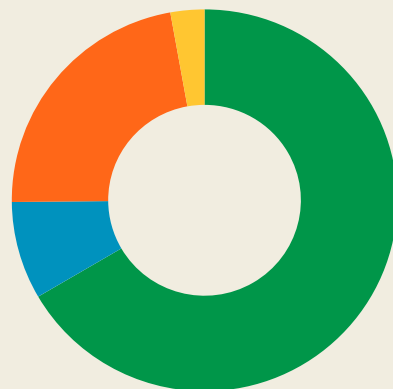
Medarbetarens ersättning ska baseras på den kunskap och det ansvar som krävs för rollen, liksom arbetsbelastningen, den individuella prestationen och måluppfyllnaden. MISAB följer löpande medarbetarnas prestation och utveckling mot individuella mål och ambitioner. Policyn anger också styrningsmodellen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

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

Fast lön är grunden för medarbetarens ersättning. Den fasta lönen ska spegla branschen, kraven på befattningen och medarbetarens varaktiga prestation. MISAB 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 2022, kSEK

■ Löner	46 102
■ Pensioner	5 731
■ Sociala avgifter	15 442
■ Övriga personalkostnader	1 970
Total summa	69 246



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. Under 2022 skedde ingen vd-utvärdering då vd skulle gå i pension. 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 2022 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Pensionskostnad	Totalersättning
	Grundlön	Andra förmåner*	Ettårig	Flerårig		
Ragnar Unge (Vd), t.o.m. 27 april 2022	563	14	-	-	0	577
Anna Linusson (Vd), fr.o.m. 27 april 2022	1 075	2			508	1 585
Gun Nycander (Vice vd & HR-chef), t.o.m. 27 april 2022	282	1	-	-	74	357
Catarina Enholm (Tf HR-chef), fr.o.m. 27 april 2022**	715	0	-	-	0	715
Pierre Papp (Ekonomichef)	1 094	0	-	-	218	1 312
Sara Bergman (Kriteriechef)	787	0	-	-	189	976
Jonas Oldmark (Affärsutvecklings- & digitaliseringschef)	938	3	-	-	201	1 142
Christian Quarles (Marknads- & kommunikationschef)	989	0	-	-	266	1 255
Per Sandell (Affärsområdeschef)	675	3	-	-	108	786
Totalt	7 118	23	-	-	1 564	7 919

*) Andra förmåner består av bilförmån och sjukvårdsförsäkring.

***) Avser konsultarvode.

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 vd (t.o.m. 27/4 2022)	+99 (4,7%)	+69 (3,1%)	+177 (7,8%)	-123 (-5%)	-155 (-6,7%)	577
Ersättning till vd (fr.o.m. 27/4 2022)						1 585
Ersättning till vice vd (t.o.m. 27/4 2022)	+59 (5,8%)	+31 (2,9%)	-8 (-0,7%)	+62 (5,6%)	-804 (-69,3%)	357
Rörelseresultat	-1 475 (-86,3%)	-298 (-9,4%)	+2 561 (73,5%)	+2 671 (289,7%)	-4 066 (-232,5%)	-2 317
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltids-ekvivalenter anställda	-3 (-0,5%)	+15 (2,7%)	+32 (5,5%)	-13 (-2,1%)	-2 (-0,4%)	592