

Ersättningsrapport 2022

Sveaskog Förvaltnings Aktiebolag

Innehållet och utformningen av denna rapport baseras på Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2022, uppdatering i ABL samt förarbeten, EU-kommissionens utkast på riktlinjer, dialog med andra statliga bolag och intressenter inom svensk bolagsstyrning och den "mall" som Svenskt Näringsliv framarbetat tillsammans med Vinge och Mannheimer Swartling.

Dokumentet är anpassat efter de nya ersättningsreglerna som gäller i och med publiceringen av den uppdaterade "Svensk kod för bolagsstyrning" och utveckling av praxis på marknaden samt förtydligande från Näringsdepartementet.

Sveaskog har anlitat Novare Pay Consulting för stöd i upprättandet av rapporten.

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Sveaskogs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2022, har tillämpats under 2022. Rapporten tillhandahåller även uppgifter beträffande Sveaskogs verkställande direktör, övriga medlemmar i bolagets företagsledning och i förekommande fall styrelseledamöter.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 8 på sida 76 i årsredovisningen för 2022 ("årsredovisningen 2022").

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 8 på sidor 75-77 i företagets årsredovisning 2022.

Information om ersättningsutskottets arbete 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida 45 i årsredovisningen 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidor 5-6 i årsredovisningen 2022.

Riktlinjer för ersättning

I Sveaskogs riktlinjer för ersättning ska ersättning till ledande befattningshavare vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag, utan präglas av måttfullhet. Ersättningen får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner. Rörlig lön ska ej förekomma.

Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2022, finns på sida 59 i årsredovisningen 2022. Revisorns rapport om huruvida företaget har följt riktlinjerna finns på företagets webbplats <https://www.sveaskog.se/om-sveaskog/>.

Riktlinjerna är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande.

Sveaskog ska erbjuda marknadsmässig totalersättning som möjliggör att ledande befattningshavare kan rekryteras och behållas. Den totala ersättningen skall motsvara den enskildes prestation, ansvarsområde och erfarenhet. Ersättningen skall vara konkurrenskraftig utan att vara löneledande.

Den totala ersättningen till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare under 2022 har följt regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor.

Riktlinjerna som gäller för ersättning till ledande befattningshavare har även varit vägledande vid framtagandet av riktlinjer för lönesättning för de övriga anställda inom koncernen.

Totalersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare 2022¹

		Grundlön	Förmåner	Tjänste- pension	Rörlig ersättning	Övrig ersättning	Total- ersättning
Erik Brandsma, Verkställande direktör	TSEK	4 515	21	1 110	-	-	5 646
	Andel av total- ersättning	80%	0%	20%	-	-	100%
Anette Waara, Operativ chef	TSEK	1 839	58	737	-	-	2 633
	Andel av total- ersättning	70%	2%	28%	-	-	100%
Anders Almäng, Skogsbrukschef <i>Fr.o.m. 2022-08-15</i>	TSEK	551	19	363	-	-	933
	Andel av total- ersättning	59%	2%	39%	-	-	100%
Helene Bergström, Affärsområdeschef	TSEK	1 436	7	709	-	-	2 152
	Andel av total- ersättning	67%	0%	33%	-	-	100%
Christine Leandersson, Chefsjurist <i>Fr.o.m. 2022-08-15</i>	TSEK	496	2	207	-	-	706
	Andel av total- ersättning	70%	0%	29%	-	-	100%
Malin Nordén, Kommunikationschef <i>Fr.o.m. 2022-09-19</i>	TSEK	407	2	163	-	-	572
	Andel av total- ersättning	71%	0%	28%	-	-	100%
Patrik Karlsson, CDO	TSEK	1 670	64	694	-	-	2 428
	Andel av total- ersättning	69%	3%	29%	-	-	100%
Olof Johansson, Skogspolitisk chef	TSEK	1 366	29	450	-	-	1 395
	Andel av total- ersättning	74%	2%	24%	-	-	100%
Eva Karlsson Berg, Marknadsområdeschef	TSEK	1 843	7	809	-	-	2 659
	Andel av total- ersättning	69%	0%	30%	-	-	100%
Fredrik Klang, Skogsbrukschef <i>T.o.m. 2022-08-14</i>	TSEK	1 052	31	447	-	-	1 530
	Andel av total- ersättning	69%	2%	29%	-	-	100%
Kristina Ferenius, CFO	TSEK	1 921	27	645	-	-	2 593
	Andel av total- ersättning	74%	1%	25%	-	-	100%

¹ Ersättningen som redovisas i tabell 1 har intjänats och betalats ut under räkenskapsåret 2022.

Fortsättning Tabell 1.

		Grundlön	Förmåner	Tjänste- pension	Rörlig ersättning	Övrig ersättning	Total- ersättning
Marie Stålnacke, HR-chef	TSEK	1 470	61	794	-	-	2 325
	Andel av total- ersättning	63%	3%	34%	-	-	100%
Hannele Arvonen, <i>Avser avgångsvederlag, T.o.m. 2021-01-14</i>	TSEK	-	-	-	-	1 925	1 925
	Andel av total- ersättning	-	-	-	-	100%	100%
Jan Wintzell ² , <i>Avser avgångsvederlag, T.o.m. 2020-08-31</i>	TSEK	-	-	-	-	1 063	1 063
	Andel av total- ersättning	-	-	-	-	100%	100%

Grundlön avser den årliga fasta lönen inklusive semesterersättning.

Förmåner till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare består av sjukvårdsförsäkring samt förmånsbil alternativt årskort för kollektivtrafik.

² Jan Wintzell avgick från koncernledningen 2020-03-31. Under 2021 utgick uppsägningslön om 842 204 SEK samt avgångsvederlag om 354 450 kr. Vidare avsattes under denna period 225 529 SEK hänförligt till dennes pension.

Jämförande information om förändring av ersättning och företags resultat

Tabell 2 – Förändring av ersättning och företags resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

Årlig förändring	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	Referensår 2022
<i>Årlig förändring av ersättning verkställande direktör och vice verkställande direktör³</i>						
Verkställande direktör	-89 (-2%) ⁴	-91 (-2%) ⁵	-259 (-5%) ⁶	-341 (-6%) ⁷	+549 (11%) ⁸	5 646
Vice verkställande direktör & CFO	1%	5%	- ⁹	-	-	-
<i>Bolagets resultatutveckling¹⁰</i>						
Nettointäkter	+765 000 (12%)	+238 000 (3%)	-612 000 (-8%)	+323 000 (5%)	+840 000 (12%)	7 760 000
Operativt rörelseresultat	+172 000 (14%)	+61 000 (4%)	-363 000 (-24%)	+221 000 (20%)	+25 000 (2%)	1 366 000
Årets vinst	1 784 000 (129%)	-1 610 000 (-51%)	+9 309 000 (597%)	-9 737 000 (-86%)	+485 000 (32%)	1 494 000
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)</i>						
Sveaskog Förvaltnings Aktiebolag ¹¹	-3 (-1%) ¹²	+24 (5%)	+8 (2%)	+15 (3%)	+12 (2%)	499

Genomförandet av riktlinjerna

Inga avvikelser från riktlinjerna har gjorts under året. Styrelsen och ersättningsutskottet har behandlat ersättningar i enlighet med den process och de principer som anges i riktlinjerna.

³ Förändringen av totalersättningen avser den årlig förändringen av summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

⁴ Pensionsavsättningen var lägre under 2018 jämfört med föregående år.

⁵ Den verkställande direktören lämnade sin befattning den 30 juni 2019. Efterträdande verkställande direktör tillträdde den 1 juli 2019.

⁶ Under 2019 utgick ersättning till två verkställande direktörer med anledning av att en ny verkställande direktör tillträdde. Under 2020 utgick ersättning enbart till en verkställande direktör.

⁷ Under 2021 utgick ersättning till två verkställande direktörer med anledning av att en ny verkställande direktör tillträdde. Under 2020 utgick ersättning enbart till en verkställande direktör.

⁸ Ny verkställande direktör tillträdde den 1 januari 2022.

⁹ Från och med 2020 har bolaget ingen registrerad vice verkställande direktör.

¹⁰ För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende relevanta nyckeltal, se sida 66 i Sveaskogs Årsredovisning 2022.

¹¹ Totalersättning för samtliga övriga anställda i Sveaskog Förvaltnings Aktiebolag dividerat med antal heltidsekvivalenter under respektive år.

¹² Den årliga förändringen av totalersättningen härleds till förändring i personalstrukturen, vilket minskade den genomsnittliga totalersättningen mellan åren.