

Ersättningsrapport 2020

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för V.S. Visit Sweden AB och dess koncern, antagna av årsstämman 2020 (den 23 april 2020), tillämpades under år 2020.

I rapporten särredovisas ersättningen år 2020 för varje enskild ledande befattningshavare på koncernnivå för moderbolaget V.S. Visit Sweden AB och dess koncern. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter (i den mån de har varit verksamma i bolagets löpande arbete), verkställande direktör, vice verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen.

Rapporten har upprättats utifrån av regeringen fastställda principer för redovisning av ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare, vilka ingår i "Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020" som beslutades av regeringen den 27 februari 2020.

Bolagen med statligt ägande ska årligen upprätta en ersättningsrapport som redovisar ersättningar till de ledande befattningshavarna på motsvarande sätt som publika aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige. Det innebär att de särskilda regler om redovisning av ersättningar till ledande befattningshavare som gäller för sådana bolag ska iakttas av bolagen med statligt ägande. Reglerna för detta finns huvudsakligen i aktiebolagslagen, årsredovisningslagen (1995:1554) och koden¹⁾. I de fall reglerna om ersättningar till ledande befattningshavare i koden avviker från regeringens principer ska regeringens principer gälla.

Ersättningen för varje enskild ledande befattningshavare i bolagen med statligt ägande ska särredovisas i ersättningsrapporten. Ersättningsrapporten ska därtill inkludera en redogörelse för hur regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande har tillämpats för anställda i bolaget och bolagets dotterföretag.

Visit Sweden är ett helägt statligt bolag och har ej rörlig eller aktierelaterad ersättning, varför detta ej redovisas i rapporten.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 (Antal anställda, löner, andra ersättningar och sociala kostnader) på sidorna 26–28 i årsredovisningen för 2020.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i bolagsstyrningsrapporten på sid 3 samt sid 11.

Utveckling under 2020

Bolagets övergripande resultat och utveckling redovisas i förvaltningsberättelsen på sidorna 2–9 i årsredovisningen 2020.

1) Reglerna om ersättning har flyttats från koden och återfinns i "Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram" (Ersättningsreglerna) utgivna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde och ändamål

I detta kapitel anges de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som beslutats av årsstämman år 2020. Riktlinjerna finns också som bilaga till årsstämmoprotokollet 2020.

Bolagets riktlinjer i fråga om ersättning till ledande befattningshavare ska vara förenliga med av regeringen fastställda principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare, vilka ingår i "Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020" som beslutades av regeringen den 27 februari 2020.

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen och är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2020. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Med fokus på insikter, kommunikation och tillgänglighet skapar Visit Sweden efterfrågan för Sverige internationellt, för att attrahera besökare och därigenom förbättra affärsmöjligheterna för svensk besöksnäring.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se <https://corporate.visitsweden.com>

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

Formerna av ersättning m.m.

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 lönedel. Pensionsåldern ska inte understiga 65 år.

Erbjuden löneväxling ska vara kostnadsneutral.

Förmån avseende friskvård erbjuds samtliga anställda. Friskvårdsbidraget uppgår till maximalt 4 000 SEK per år. Inga övriga förmåner erbjuds anställda.

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.

Det ska undvikas att en styrelseledamot anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart

avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från det uppsägande bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Styrelsen ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Styrelsen fattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna.

Tillämpning och avvikelser

Bolaget har under 2020 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman med ett undantag. Under 2020 har ett avgångsvederlag till ledande befattningshavare utgått om 6 månadslöner, vilket redovisas i tabell 1 under "Extraordinära poster". Avtalet var avräkningsfritt, vilket inte är i enlighet med ersättningsriktlinjerna. Denna avvikelse var inte avstämd med styrelseordförande, vice styrelseordförande eller annan ledamot i styrelsen. Avtalet avviker även från av regeringen fastställda principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare, vilka ingår i "Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020" som beslutades av regeringen den 27 februari 2020. Bolagets revisorer PwC gjorde på uppdrag av Revisionsutskottet en utredning. Därefter har bolaget träffat en överenskommelse med tidigare VD och ärendet är nu hanterat.

Under 2020 har ersättning utgått till en medlem av styrelsen avseende ett separat konsultuppdrag i samband med koncernens omställning. Detta redovisas i tabell 1 som "Grundlön".

Pensionen är premiebestämd och ligger för samtliga ledande befattningshavare under 30 procent av grundlönen, i enlighet med riktlinjerna.

Lönerna för medarbetarna i koncernen är anpassade till lokala förhållanden. Lönesättningen är konkurrenskraftig men inte marknadsledande. Lönevaxlingen som erbjuds till anställda är kostnadsneutral. Sjuklön och föräldralön utgår enligt kollektivavtal. Pensionspremier som utbetalas är premiebestämda för samtliga medarbetare och understiger 30 procent.

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://corporate.visitsweden.com/om-oss/bolagsstyrning/>

Total ersättning till ledande befattningshavare under 2020 (TSEK)

Namn på befattningshavare	Position	Anmärkning	Fast ersättning		Rörlig ersättning ³⁾		Extra-ordinära poster	Pensionskostnad	Summa ersättning 2020	Andel fast ersättning ⁴⁾
			Grundlön ¹⁾	Övriga förmåner ²⁾	inom 12 månader	mer än 12 månader				
Ewa Lagerqvist	Vd och koncernchef		1 702	4	-	-		422	2 128	100%
Hanna Stenholm	Chief Operations Officer		1 247	4	-	-		285	1 536	100%
Michael Persson Gripkow	Chief Brand and Communications Officer		1 205	4	-	-		234	1 443	100%
Jennie Skogsborn Missuna	Chief Experience Officer	Slutade 2020-04-26	361	4	-	-		71	436	100%
Malin Westling	Chief Corporate Communications	Slutade 2020-02-23	146		-	-		27	173	100%
Martin Randler	Chief Business Development Officer	Slutade 2020-08-31	782	2	-	-	570	165	1 519	100%
Jenny Kaiser	Chief Marketing & Communications Officer	Tillträdde 2020-09-01	380	4	-	-		57	441	100%
Ann O Andersson	Chief Commercial Officer	Tillträdde 2020-08-17	382		-	-		47	429	100%
Jim Hofverberg	Chief Corporate Communications Officer	Tillträdde 2020-08-01	340		-	-		52	962	100%
Richard Törnblom	Konsult och styrelseledamot	feb-nov 2020	210		-	-			210	100%
Summa			6 755	22	-	-	570	1 360	8 706	100%
1) Grundlön inklusive semesterersättning och eventuell lönevaxling. Här redovisas även ersättning till konsult och styrelseledamot										
2) Övriga förmåner avser friskvård										
3) Ingen rörlig ersättning utgår inom Visit Sweden AB och dess koncern										
4) Pensionskostnader inkluderar sjukvårdsförsäkring. Pensionskostnader avser i sin helhet grundlön och är premiebestämd, de redovisas till fullo som fast ersättning										

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

I denna rapport används nettoomsättning som jämförelsetal. Visit Sweden driver sin verksamhet med statliga anslag i kombination med affärsgenererade intäkter. Därför kan nettoomsättning anses vara ett bättre mått på verksamhetens utveckling än exempelvis resultat.

Ersättningen till koncernens vd har i huvudsak följt utvecklingen av koncernens omsättning. Ett undantag är under år 2020 då omsättningen för koncernen minskade till följd av extraordinära händelser som omställning av koncernen och aktivitetsnedgång i branschen orsakad av pandemin.

Under 2020 genomförde koncernen en omställning med en minskning av antalet anställda, från totalt 71 vid utgången av 2019 till totalt 58 vid utgången av 2020. Flera dotterbolag har avvecklats under 2019 och 2020.

Under 2019 togs kostnader för avgångsvederlag och för löner i bolag under avveckling. Därför är lönenivåerna utslagna på antal medarbetare (FTE) högre år 2019 än 2018 och 2020.

Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste två rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

Årlig förändring ¹⁾		Förändring 2019 vs 2018	Förändring 2020 vs 2019	2020
Ersättning				
Namn på befattningshavare	Position			
Ewa Lagerqvist	vd			
Total ersättning (TSEK)		2 085	2 087	2 128
Total ersättning - förändring i TSEK		3	40	
Total ersättning - förändring i %		0,1%	1,9%	
Koncernens utfall				
Resultat efter skatt (TSEK)		72	-3 602	8 094
Resultat efter skatt - förändring i TSEK		-3 674	11 696	
Resultat efter skatt - förändring i %		-5103%	-325%	
Ersättningens %-andel av resultat efter skatt		2895,2%	-58,0%	26,3%
Nettoomsättning (TSEK)		223 525	215 361	146 077
Nettoomsättning - förändring i TSEK		-8 164	-69 284	
Nettoomsättning - förändring i %		-4%	-32%	
Ersättningens %-andel av nettoomsättning		0,9%	1,0%	1,5%
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis (FTE) för anställda ²⁾				
Ersättning till anställda i moderbolaget (TSEK)		595	747	662
Ersättning till anställda i moderbolaget - förändring i % ³⁾		26%	-11%	
Ersättning till anställda i koncernen, inkl. mb (TSEK)		693	811	754
Ersättning till anställda i koncernen, inkl. mb - förändring i % ³⁾		17%	-7%	

1) I denna tabell redovisas ersättning i jämförelse med två föregående år, tabellen kommer att utökas efterhand med fler år

2) Exklusive personer som omfattas av rapporten, ledande befattningshavare

3) Förändringarna i genomsnittlig ersättning till anställda mellan åren är främst orsakade av omorganisation och består av avgångsvederlag och reserveringar för löner i dotterbolag under avveckling