

**Ersättningsrapport
2022**

Ersättningsrapport

2022-01-01 – 2022-12-31

V.S. VisitSweden AB

556500-7621



Foto: Alexander Hall/Imagebank sweden.se

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för V.S. VisitSweden AB och dess koncern, tillämpades under år 2022.

I rapporten särredovisas ersättningen 2022 för varje enskild ledande befattningshavare på koncernnivå för moderbolaget V.S. VisitSweden AB och dess koncern. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter (i den mån de har varit verksamma i bolagets löpande arbete), verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen.

Rapporten har upprättats utifrån regeringens 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. 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 innehålla en redo-

görelse 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 inte rörlig eller aktierelaterad ersättning, varför detta inte redovisas i rapporten.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 6 (antal anställda, löner, andra ersättningar och sociala kostnader) i årsredovisningen för 2022.

Sedan 2021 har bolaget ett ersättningsutskott, vars arbetsuppgifter är att fungera som beredande organ för att säkerställa att riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare (som godkänts av årsstämman) tillämpas och efterlevs.

Utveckling under 2022

Bolagets övergripande resultat och utveckling redovisas i förvaltningsberättelsen i årsredovisningen 2022.

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 2022. Riktlinjerna finns också som bilaga till årsstämmaprotokollet 2022.

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, det vill säga styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen. Riktlinjerna 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 2022. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsplan

Visionen i Visit Swedens affärsplan är "Sverige är världens mest hållbara och attraktiva resmål byggt på innovation". Genom arbete för att uppnå visionen och affärsplanen i sin helhet skapar Visit Sweden efterfrågan för Sverige internationellt och nationellt, för att attrahera besökare och därigenom förbättra affärsmöjligheterna för svensk besöksnäring.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsplan 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, ersättning.

Formerna av ersättning med mera

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 kollektiv pensionsplan som tillämpas på bolaget. 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 löneandel. Pensionsåldern ska inte understiga 65 år.

Erbjuden lönevaxling 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 kollektivavtalet 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 och vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i ett 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 uppsäggande bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägninglönen och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdas 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, ersättningens komponenter samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten i riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen, genom ersättningsutskottet, 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 avvikelse

Bolaget har under 2022 följt de ersättningsriktlinjer som antagits av bolagsstämman. Under 2022 har inga avgångs- vederlag till ledande befattningshavare utgått. Inte heller har någon styrelseledamot anlitats som konsult. Pensionen är premiebestämd och ligger för samtliga ledande befatt-

ningshavare 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. Lönevaxling som erbjuds anställda ska vara 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 2022 (TSEK)

Namn på befattningshavare	Position	Anmärkning	Fast ersättning		Rörlig ersättning ³		Extra-ordinära poster	Pensionskostnad	Summa ersättning	Andel fast ersättning ⁴
			Grundlön ¹	Övriga förmåner ²	inom 12 mån.	mer än 12 mån.				
Susanne Andersson	vd och koncernchef		1 775	4	-	-	-	443	2 222	100%
Hanna Stenholm	vice vd	t.o.m 31 maj 2022	910	2	-	-	-	146	1 058	100%
Carina Tyberg Sigrell	Chief Financial Officer		1 088	4	-	-	-	215	1 307	100%
Nils Persson	Chief Marketing Officer		1 147	4	-	-	-	219	1 370	100%
Tina Olsson	Chief Strategy Officer		1 094	3	-	-	-	213	1 310	100%
Johanna Eriksson	Chief HR Officer	fr.o.m 12 juli 2022	382	4	-	-	-	49	435	100%
Summa			6 396	21	-	-	0	1 285	7 702	100%

1) Grundlön inklusive semesterersättning och eventuell lönevaxling.

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 netto-

omsättning anses vara ett bättre mått på verksamhetens utveckling än exempelvis bolagets rörelseresultat.

Ersättningen till koncernens vd har historiskt sett följt utvecklingen av koncernens omsättning.

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

Årlig förändring¹

Ersättning		2018	2019	2020	2021	2022
Namn på befattningshavare	Position					
Ewa Lagerqvist	vd	2 085	2 087	2 128	2 128	-
Susanne Andersson	vd	-	-	-	1 899	2 222
Hanna Stenholm	vice vd	-	-	-	1 768	1 058
Total ersättning (TSEK) ²		2 085	2 087	2 128	5 795	3 280
Total ersättning – förändring i TSEK ²		3	40	3 667	-2 515	
Total ersättning – förändring i % ²		0,1%	1,9%	172,4%	-43,4%	

Koncernens utfall

Resultat efter skatt (TSEK)	72	-3 602	8 094	-2 924	578
Resultat efter skatt – förändring i TSEK	-3 674	11 696	-11 018	3 502	
Resultat efter skatt – förändring i %	-5103%	-325%	-136%	120%	
Ersättningens %-andel av resultat efter skatt	2895,2%	-58,0%	26,3%	-198,2%	567,5%

Årlig förändring av ersättning/årets omsättning

Nettoomsättning (TSEK)	223 525	215 361	146 077	161 106	149 633
Nettoomsättning – förändring i TSEK	-8 164	-69 284	15 029	-11 473	
Nettoomsättning – förändring i %	-4%	-32%	10%	-7%	
Ersättningens %-andel av nettoomsättning	0,9%	1,0%	1,5%	3,6%	2,2%

Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis (FTE) för anställda³

Ersättning till anställda i moderbolaget (TSEK)	595	747	662	810	743
Ersättning till anställda i moderbolaget – förändring i % ⁴	26%	-11%	22%	-8%	
Ersättning till anställda i koncernen, inkl. mb (TSEK)	693	811	754	711	768
Ersättning till anställda i koncernen, inkl. mb – förändring i % ⁴	17%	-7%	-6%	8%	

1) I denna tabell redovisas ersättning i jämförelse med fyra föregående år och år 2022.

2) Total ersättning 2022 består av 2 befattningshavare, därav den stora förändringen i TSEK och procent från 2021 till 2022.

3) Tabellen är exklusive personer som omfattas av ersättningsrapporten.

4) Förändringarna i genomsnittlig ersättning till anställda mellan åren är främst orsakade av omorganisation och personalomsättning.



Visit Sweden är ett statligt bolag med det nationella officiella uppdraget att marknadsföra Sverige som resmål och varumärke. Visit Sweden tillhandahåller även kunskap om målgrupper, varumärket Sverige och det internationella reseledet. Den nationella och internationella turismen har en betydande roll för hela Sverige och bidrar till nya arbetstillfällen samt intäkter till staten och besöksnäringen.

Mer om Visit Sweden: corporate.visitsweden.com

Visit Swedens Kunskapsbank: corporate.visitsweden.com/kunskap