

Ersättningsrapport 2021

Inledning

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för V.S. VisitSweden AB och dess koncern, tillämpades under år 2021.

I rapporten särredovisas ersättningen år 2021 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, vice 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 2021", 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 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 6 (antal anställda, löner, andra ersättningar och sociala kostnader) i årsredovisningen för 2021.

Sedan 2021 har bolaget ett ersättningsutskott vars arbetsuppgifter är att fungera som beredande organ för att säkerställa implementeringen och efterlevnaden av riktlinjerna (godkända av årsstämman) för ersättning till ledande befattningshavare.

Utveckling under 2021

Bolagets övergripande resultat och utveckling redovisas i förvaltningsberättelsen i årsredovisningen 2021.

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 2021. Riktlinjerna finns också som bilaga till årsstämmoprotokollet 2021.

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, dvs styrelseledamöter, verkställande direktör, vice 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 2021. 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, ersättning.

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 löneandel. 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 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, 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 avvikelser

Bolaget har under 2021 följt de ersättningsriktlinjer som antagits av bolagsstämman.

Under 2021 har två avgångsvederlag till ledande befattningshavare utgått om en respektive sex månadslöner, vilket redovisas i tabell 1 under "Extraordinära poster". Avtalen är i enlighet med riktlinjerna.

En styrelseledamot har anlitats som konsult under en kort avgränsad period. Uppdraget har prövats av styrelsen och har reglerats i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för detta uppdrag är därmed förenlig med dessa riktlinjer.

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. Lönevuxlingen som erbjuds till anställda skall 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 2021 (TSEK)

Namn på befattningshavare	Position	Anmärkning	Fast ersättning		Rörlig ersättning ³⁾		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Summa ersättning	Andel fast ersättning ⁴⁾
			Grundlön ¹⁾	Övriga förmåner ²⁾	Inom 12 månader	Mer än 12 månader				
Ewa Lagerqvist	Vd och koncernchef	T o m 11 feb	1 163	-	-	-	690	275	2 128	100%
Susanne Andersson	Vd och koncernchef	Fr o m 12 feb	1 499	-	-	-	-	400	1 899	100%
Hanna Stenholm	vvd	vice VD fr o m 12 feb	1 422	4	-	-	-	342	1 768	100%
Michael Persson Gripkow	Chief Brand and Communications Officer	Anställd t o m 30 sept	1 003	4	-	-	-	217	1 224	100%
Carina Tyberg Siggell	Chief Financial Officer	Fr o m 26 maj	1 002	4	-	-	-	190	1 196	100%
Nils Persson	Chief Marketing Officer	Fr o m 26 maj	1 003	3	-	-	-	169	1 174	100%
Ann O. Andersson	Chief Commercial Officer	Anställd t o m 30 sept	760	-	-	-	85	219	1 064	100%
Tina Olsson	Chief Strategy Officer	Fr o m 26 maj	914	3	-	-	-	156	1 072	100%
Jim Hofverberg	Chief Corporate Communications Officer	Ej med i ledningsgruppen sen 30 juni	816	3	-	-	-	144	963	100%
Lars Johansson	Styrelseledamot/Konsult		43						43	
Summa			9 624	20	-	-	775	2 112	12 531	100%

1) Grundlön inklusive semesterersättning och eventuell lönevuxling. 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 bolagets rörelseresultat.

Ersättningen till koncernens VD har historiskt sett följt utvecklingen av koncernens omsättning. Ett undantag är under år 2021 då tidigare VD avgått samt erhållit avgångsvederlag samtidigt som ny VD samt vVD tillträtt.

År 2021 har fortsatt präglats av pandemin vilket bidragit till att antalet anställda i genomsnitt minskat ytterligare, från totalt 59 vid utgången av 2020 till totalt 50 vid utgången av 2021. Det är främst de utländska kontoren som resulterat i minskningen.

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

Årlig förändring ¹⁾		2018	2019	2020	2021
Ersättning					
Namn på befattningshavare	Position				
Ewa Lagerqvist	VD	2 085	2 087	2 128	2 128
Susanne Andersson	VD	-	-	-	1 899
Hanna Stenholm	vVD	-	-	-	1 768
Total ersättning (TSEK) ²⁾		2 085	2 087	2 128	5 795
Total ersättning - förändring i TSEK ²⁾		3	40	3 667	
Total ersättning - förändring i % ²⁾		0,1%	1,9%	172,4%	
Koncernens utfall					
Resultat efter skatt (TSEK)		72	-3 602	8 094	-2 924
Resultat efter skatt - förändring i TSEK		-3 674	11 696	-11 018	
Resultat efter skatt - förändring i %		-5103%	-325%	-136%	
Ersättningens %-andel av resultat efter skatt		2895,2%	-58,0%	26,3%	-198,2%
Årlig förändring av ersättning/årets omsättning					
Nettoomsättning (TSEK)		223 525	215 361	146 077	161 106
Nettoomsättning - förändring i TSEK		-8 164	-69 284	15 029	
Nettoomsättning - förändring i %		-4%	-32%	10%	
Ersättningens %-andel av nettoomsättning		0,9%	1,0%	1,5%	3,6%
Genomsnittlig ersättning på heltidsbasis (FTE) för anställda ³⁾					
Ersättning till anställda i moderbolaget (TSEK)		595	747	662	810
Ersättning till anställda i moderbolaget - förändring i % ⁴⁾		26%	-11%	22%	
Ersättning till anställda i koncernen, inkl. mb (TSEK)		693	811	754	711
Ersättning till anställda i koncernen, inkl. mb - förändring i % ⁴⁾		17%	-7%	-6%	

1) I denna tabell redovisas ersättning i jämförelse med tre föregående år, och kommer att utökas med ytterligare ett år 2022

2) Total ersättning 2021 består av tre befattningshavare, därav den stora förändringen i TSEK och procent från 2020 till 2021

3) Tabellen är exklusive personer som omfattas av ersättningsrapporten

4) 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