

# Ersättningsrapport 2025

## Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Saminvest AB, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen, Kollegiets för svensk bolagsstyrning "Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram" samt Statens ägarpolicy beslutad den 20 februari 2025.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 8 (Personal) på sidorna 39-40 i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 17 i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 40 i årsredovisningen för 2025.

## Redovisning av utvärderingen av riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare

I enlighet med Statens ägarpolicy 2025 och svensk kod för bolagsstyrning har ersättningsutskottet utvärderat tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som beslutats av årsstämman 2025. Rapporteringen av denna utvärdering till styrelsen omfattar även en bedömning av i vilken omfattning den faktiska ersättningen till ledande befattningshavare överensstämmer med riktlinjerna.

Saminvest har inga rörliga ersättningar till ledande befattningshavare och följer även i övrigt de riktlinjer som årsstämman beslutade. Den totala ersättningen till ledande befattningshavare bedöms rimlig och väl avvägd. Ersättningen är inte löneledande i förhållande till jämförbara företag. Styrelsen har tagit del av en sammanställning av villkoren för varje befattningshavare för att säkerställa riktlinjernas efterlevnad.

Efterlevnaden av de beslutade riktlinjerna beskrivs närmare i årsredovisningen not 8 (Personal) på sidorna 39-40.

## Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar övergripande bolagets verksamhet i sin redogörelse på sidan 4 i årsredovisningen 2025.

## Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman 2025, [bilaga 1](#). Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts, ingen ersättning har krävts tillbaka och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://www.saminvest.se/bolagsledning-och-intern-styrning/>.

**Tabell 1 – Totalersättning till ledande befattningshavare under 2025 (tkr)<sup>1)</sup>**

Befattningshavarens namn (position)	A Fast ersättning		B Rörlig ersättning <sup>4)</sup>		C	D	E	F
	Grundlön <sup>2)</sup>	Andra förmåner <sup>3)</sup>	Ettårig	Flerårig	Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning (%) <sup>5)</sup>
Magnus Skåniger (vd)	3 303	14	–	–	–	889	4 206	100/–
Malin Barringer (chefsjurist)	1 745	14	–	–	–	407	2 166	100/–
Susanne Wedell (cfo)	1 851	14	–	–	–	428	2 293	100/–

- 1) Ingen styrelseledamot har, utöver styrelsearvodet, erhållit någon ersättning eller förmån från Saminvest överstigande 1 tkr, varför styrelseledamöterna inte är upptagna i tabellen.
- 2) Inklusive semesterersättning och årets förändring av semesterlöneskuld.
- 3) Förmåner om 14 tkr avser sjukvårdsförsäkring, hälsokontroll och kostförmån. Övriga förmåner som totalt understiger 1 tkr redovisas ej.
- 4) Saminvest har inga rörliga ersättningar till ledande befattningshavare.
- 5) Pensionskostnader (kolumn D), som i sin helhet är kopplad till grundlön och är premiebestämd, har till fullo redovisats som fast ersättning.

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

**Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (tkr)**

	RR-3 vs RR-4 (tkr/%)	RR-2 vs RR-3 (tkr/%)	RR-1 vs RR-2 (tkr/%)	RR vs RR-1 (tkr/%)	RR 2025 (tkr)
Total ersättning till vd <sup>1)</sup>	-62/-1	-379/-7	-636/-13	102/2	4 206
Koncernens rörelseresultat	-175 153/-82	-179 739/-475	-129 803/91	292 066/-107	20 367
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget <sup>2)</sup>	-91/-6	148/10	7/0	10/1	1 663

<sup>1)</sup> Vd fr.o.m. 1 februari 2017 slutade hos Saminvest den 31 augusti 2023. Chef direktinvesteringar var tillförordnad vd under perioden 1 september till och med 29 oktober 2023, och ny vd tillträdde den 30 oktober 2023.

<sup>2)</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen.

## Bilaga 1

# SAMINVEST AB – RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

## Riktlinjernas omfattning – ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar lön, förmåner och andra ersättningar och anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Utformningen av riktlinjerna har skett i enlighet med ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy för bolag med statligt ägande som beslutades av regeringen den 20 februari 2025. Utöver Statens ägarpolicy tillämpar bolaget även aktiebolagslagens och årsredovisningslagens regler för publika aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige när det gäller revisorsyttrande avseende tillämpningen av gällande ersättningsriktlinjer och upprättande av ersättningsrapport.

## Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets övergripande affärsstrategi är att utveckla svenskt näringsliv genom att ge fler innovativa och livskraftiga bolag förutsättningar att växa fram. För mer detaljerad information om bolagets affärsstrategi, se <https://www.saminvest.se/om-saminvest/> och <https://www.saminvest.se/hallbart-vardeskapande/>.

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.

## Ersättningsformer

Ersättningar ska vara konkurrenskraftiga, takbestämda, och väl avvägda samt bidra till god etik och företagskultur. Ersättningarna, inklusive förmåner, ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet, och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Med rörlig lön avses exempelvis incitamentsprogram, gratifikationer, ersättning från vinstandelsstiftelser, bonus, provisionslön och liknande ersättningar.

## Pensionsförmåner

Med pensionsförmån avses ålderspension, premiebefrielse och efterlevandepension. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda, såvida inte den ledande befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande

kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna (inklusive ålderspension, premiefrielse och efterlevandepension) för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. 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. I anställningsavtal ingångna efter 1 maj 2025 ska pensionsåldern följa den allmänna riktåldern för pension.

Erbjuden lönevaxling ska vara kostnadsneutral.

## Övriga förmåner

Övriga förmåner får innefatta bl.a. generella förmåner, enligt gällande regler för skatteförmåner, såsom sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring, hälsokontroll, kostförmån och subvention av friskvård samt i undantagsfall individuella förmåner. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

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.

## Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex (6) månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv (12) månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Avgångsvederlag betalas som längst ut till avtalad pensionsålder och aldrig längre än till den vid var tid gällande allmänna riktåldern för pension. Vid nyanställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska avgångsvederlaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid avgångsvederlaget avser. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag utgå.

## Konsultarvode till styrelseledamöter

En styrelseledamot ska som huvudregel inte anlitas som konsult åt bolaget. Om ett konsultuppdrag ändå övervägs ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall och endast godkännas om det bedöms bidra till bolagets strategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Eventuellt konsultarvode ska vara marknadsmässigt och regleras i ett skriftligt avtal. Arvodet får för respektive styrelseledamot inte överstiga den årliga ersättningen för styrelseuppdraget. Motsvarande ska gälla för tjänster som utförs av styrelseledamot genom bolag.

## Lön och anställningsvillkor för anställda

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 har utgjort en del av ersättningsutskottets och 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 har inrättat ett ersättningsutskott. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Ersättningsutskottet ska även följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid ersättningsutskottets respektive 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

Bolaget får som utgångspunkt inte avvika från dessa riktlinjer. Styrelsen får dock besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar en avvikelse, och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Denna möjlighet till avvikelse ska dock tillämpas mycket restriktivt och förutsätter att bolaget lämnar en tydlig motivering till avvikelsen i bolagets ersättningsrapport. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna

## Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarens synpunkter beaktats

Riktlinjerna har anpassats till ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy som antogs den 20 februari 2025.