

Ersättningsrapport avseende 2022

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Svenska Spels riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2022, har tillämpats under 2022. Rapporten innehåller även uppgifter beträffande Svenska Spels 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 3 på sida 62 i årsredovisningen 2022.

Information som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 1 på sida 58-60 i företagets årsredovisning för 2022 ("årsredovisningen 2022").

Information om ersättningsutskottets arbete 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida 44 i årsredovisningen 2022.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 2 i årsredovisningen 2022.

Riktlinjer för ersättning

I Svenska Spels riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i AB Svenska Spel 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 och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i AB Svenska Spel, antagna av årsstämman 2022, finns på sidan 42 i årsredovisningen 2022. Revisorns rapport om huruvida företaget har följt riktlinjerna finns på företagets [webbplats](#).

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

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. Riktlinjerna möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

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 ersättningspolicy för de övriga anställda inom koncernen.

Totalersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare 2022

| | | Bruttolön | Förmåner | Tjänste- pension | Rörlig ersättning | Övrig ersättning | Total- ersättning |
|--|----------------------------------|-----------|-------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|
| Patrik Hofbauer Verkställande direktör och koncernchef 2018-12-01 -- | TSEK | 5829 | 12 ¹ | 1811 | - | - | 7651 |
| | Andel av total- ersättning | 76,2% | 0,2% | 23,7% | - | - | - |
| Eva Stoppel Finansdirektör 2019-09-01 -- | TSEK | 2885 | 17 ² | 840 | - | - | 3742 |
| | Andel av total- ersättning | 77,1% | 0,5% | 22,4% | - | - | - |
| Per Jaldung Affärsområdeschef Casino Cosmopol & Vegas och VD Casino Cosmopol AB 2008-12-19 -- ³ | TSEK | 2237 | 47 ⁴ | 728 | - | - | 3013 |
| | Andel av total- ersättning | 74,3% | 1,6% | 24,2% | - | - | - |
| Fredrik Wastenson Affärsområdeschef och VD Svenska Spel Sport & Casino 2017-05-01 -- ⁵ | TSEK | 2470 | 90 ⁶ | 698 | - | - | 3258 |
| | Andel av total- ersättning | 75,8% | 2,8% | 21,4% | - | - | - |
| Anna Romboli Affärsområdeschef Tur 2019-08-12 -- | TSEK | 2421 | 22 ⁷ | 538 | - | - | 2982 |
| | Andel av total- ersättning | 81,2% | 0,7% | 18,1% | - | - | - |
| Maria Z Furenmo HR-direktör 2016-08-15 -- | TSEK | 2011 | 109 ⁸ | 884 | - | - | 3005 |
| | Andel av total- ersättning | 66,9% | 3,6% | 29,4% | - | - | - |
| Mikael Franzén IT-direktör 2019-09-01 -- | TSEK | 2323 | 16 ⁹ | 628 | - | - | 2967 |
| | Andel av total- ersättning | 78,3% | 0,6% | 21,2% | - | - | - |
| Carolina Swaffer Chef Retail och Kundservice 2019-06-01 -- | TSEK | 1941 | 48 ¹⁰ | 594 | - | - | 2582 |
| | Andel av total- ersättning | 75,2% | 1,8% | 23% | - | - | - |
| Joakim Mörnefält Kommunikationsdirektör 2017-01-23 -- | TSEK | 1895 | 119 ¹¹ | 839 | - | - | 2853 |
| | Andel av total- ersättning | 66,4% | 4,2% | 29,4% | - | - | - |

¹ Sjukvårdsförmån och personlig pott² Sjukvårdsförmån och personlig pott³ All ersättning utgår från Casino Cosmopol AB⁴ Sjukvårdsförmån, matchbiljetterförmån, bilförmån, drivmedel- och trängselskattförmån och personlig pott.⁵ All ersättning utgår från Svenska Spel Sport & Casino AB⁶ Sjukvårdsförmån, bilförmån, drivmedel- och trängselskattförmån och personlig pott.⁷ Sjukvårdsförmån, matchbiljetterförmån och personlig pott.⁸ Sjukvårdsförmån, bilförmån, drivmedel- och trängselskattförmån och personlig pott.⁹ Sjukvårdsförmån och personlig pott.¹⁰ Sjukvårdsförmån, bilförmån, drivmedel- och trängselskattförmån och personlig pott.¹¹ Sjukvårdsförmån, bilförmån, drivmedel- och trängselskattförmån och personlig pott.

Grundlön avser den årliga fasta lönen inklusive semesterersättning.

Förmåner utöver de som är tillgängliga för övriga anställda, får för verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare bestå av förmånsbil enligt bolagets vid var tid gällande bilinstruktion samt en sjukvårdsförsäkring motsvarande marknadspraxis. Förmånsbilarna för koncernledningen fasas ut tills den sista förmånsbilens leasingavtal upphör den 31 december 2023. Rätten till förmånsbil växlas ut mot ett tillägg på månadslönen med 5 000 kr brutto.

Övrig ersättning avser eventuella avgångsvederlag eller liknande.

Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

Tabell 2 – Förändring av ersättning och företagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

| Arlig förändring | 2017/2018 | 2018/2019 | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 |
|--|--------------|--------------|-------------|------------|------------|
| <i>Årlig förändring av ersättning verkställande direktör¹²</i> | | | | | |
| Verkställande direktör / koncernchef, TSEK | 1088 (26,4%) | 214 (4,1%) | 101 (1,9%) | 170 (2,4%) | 419 (5,8%) |
| <i>Bolagets resultatutveckling</i> | | | | | |
| Resultat efter finansnetto & skatter. MSEK | -189 (-4%) | -1805 (-40%) | -842 (-31%) | 83 (4,4%) | 38 (1,9%) |
| <i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)</i> | | | | | |
| Svenska Spel ¹³ , koncern, TSEK | 7 (2%) | 44 (10%) | 175 (36%) | 183 (31%) | 8 (1%) |

Kommentarer till tabell

Ersättning till verkställande direktör 2017/2018 består ersättningen av bruttolön till Lennart Käll, Marie Loob och Patrik Hofbauer. 2018/2019, 2019/2020 och 2020/2021 avser ersättning bruttolön till Patrik Hofbauer.

Från 2019 betalar bolaget spelskatt och bolagsskatt på bolagets resultat.

Förändringar i löner, koncern, ökning 2019/2020 beror på permitteringar inom dotterbolag som ger färre arbetade timmar, men lönekostnad nästan i paritet med vad det skulle varit om de arbetat. Dotterbolagen har återbetalat tidigare erhållet bidrag för korttidsarbete från Tillväxtverket.

Ökning mellan 2018/2019, både koncern och moderbolag, beror på genomförd bolagsdelning då flertalet specialistroller utökades. Bolaget har även under 2019/2020 samt 2020/2021 utökat antalet specialister och medarbetare inom Tech med relativt övriga anställda hög lön vilket förklarar förändringen. Den mindre ökningen 2021/22 beror på att vi blivit fler medarbetare men de flesta som anställts och återanställts har inte en hög lönenivå.

¹² Totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

¹³ Totalersättning för samtliga övriga anställda i koncernen, dividerat med antal heltidsekvivalenter under respektive år.

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.