



## Ersättningsrapport Swedish Space Corporation (SSC) 2024

### 1.1 Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för Swedish Space Corporation (SSC), antagna av Årsstämman i april 2024, tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och koncernledningen. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning "Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram" samt i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, beslutade av regeringen den 27 februari 2020.

Information om ersättningar till ledande befattningshavare finns även redovisad i not 8 Anställda, personalkostnader och ledande befattningshavares ersättningar i Års- och Hållbarhetsredovisningen 2024.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av Årsstämman och redovisas i Års- och Hållbarhetsredovisningen 2024.

Information om Ersättningsutskottets arbete under året finns i Bolagsstyrningsrapporten, vilken återfinns i Års- och Hållbarhetsredovisningen 2024.

### 1.2 Koncernens utveckling under 2024

Verkställande direktören sammanfattar koncernens övergripande utveckling i sin redogörelse i Års- och Hållbarhetsredovisningen 2024.

### 1.3 Ersättningsriktlinjernas fastställande

Årsstämman 2024 fastställde riktlinjer för ersättningar och andra anställningsvillkor till personer i ledande befattning, vilka finns tillgängliga på bolagets hemsida. Riktlinjerna följer regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses. Den totala ersättningen skall vara rimlig, präglad av måttfullhet och väl avvägd, samt bidra till en god etik och företagskultur.



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

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är förmågan att rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Denna förmåga är således en förutsättning för SSC:s överlevnad och framgång. För detta krävs att SSC erbjuder konkurrenskraftiga ersättningar och anställningsvillkor, vilket riktlinjerna möjliggör. Ersättningar och anställningsvillkor i övrigt ska vara marknadsmässiga och konkurrenskraftiga samt stå i relation till ansvar och befogenheter.

## **1.5 Ersättningsformer**

Ersättningen skall enligt riktlinjerna vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter:

### **1.5.1 Fast lön**

Den fasta lönen ska bestå av en fast, årlig, kontant lön. Den fasta lönen ska återspegla de krav som ställs på befattningen med avseende på kompetens, ansvar, komplexitet och på vilket sätt den bidrar till att uppnå affärsmålen. Den fasta lönen ska också återspegla den prestation som befattningshavaren levererat och således vara individuell och differentierad. Erbjuden löneväxling ska vara kostnadsneutral för företaget.

### **1.5.2 Pension**

Pension ska som grundregel vara avgiftsbestämd. Premierna får inte överstiga 30 procent av den fasta kontanta årliga lönen. Undantag från den avgiftsbestämda pensionen kan förekomma om befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionsåldern ska vara lägst 65 år.

### **1.5.3 Övriga förmåner**

Övriga förmåner, som bland annat kan omfatta bilförmån och sjukvårdsförsäkring, ska vara marknadsmässiga och endast utgöra en mycket begränsad del av den totala ersättningen. Premier och andra kostnader med anledning av sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga lönen

### **1.5.4 Upphörande av anställning**

Vid uppsägning från företagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader. Vid uppsägning från företagets sida kan även avgångsvederlag utgå motsvarande högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska utbetalas månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för förmåner. Vid ny anställning eller vid erhållande av inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från det uppsägande företaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag utgår. Vid



uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag utgå.  
Avgångsvederlag utbetalas aldrig längre än till 65 års ålder.

### 1.5.5 Löner och anställningsvillkor för anställda

Löner och övriga anställningsvillkor syftar till att säkerställa SSC:s långsiktiga behov av kompetens. Villkoren ska återspegla de krav som ställs på befattningen i fråga med avseende på kompetens, ansvar och komplexitet. Kompensationen ska också återspegla prestation och således vara individuell och differentierad. Lönenivån ska vara marknadsmässig, men inte marknadsledande. SSC:s svenska verksamhet följer kollektivavtal. Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska följer SSC lokal praxis, med säkerställande att SSC:s övergripande riktlinjer efterlevs.

### 1.6 Avvikelse från ersättningsprinciperna 2024

Inga avvikelser har skett från den beslutsprocess som omfattar ersättningsprinciperna. Ingen ersättning har krävts tillbaka från någon ledande befattningshavare.

### 1.7 Totalersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare 2024 (TSEK)

|   | 1. Fast ersättning |          | 2. Rörlig ersättning |          | 3. Extraordinära poster | 4. Tjänstepension | 5. Totalersättning | 6. Andelen fast respektive rörlig lön |
|---|--------------------|----------|----------------------|----------|-------------------------|-------------------|--------------------|---------------------------------------|
|   | Grundlön           | Förmåner | Ettårig              | Flerårig |                         |                   |                    |                                       |
| Charlotta Sund, President and Chief Executive Officer   | 4635,1             | 126,3    | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 1346,4            | 6107,8             | 100/0                                 |
| Robert Burning, Chief Financial Officer<br>Fr. o. m. 2024-02-01   | 2121,9             | 20,2     | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 491,0             | 2633,1             | 100/0                                 |
| Martin Lindcrantz, Chief Human Resources Officer<br>Fr. o. m. 2024-03-15 (konsult 240101-240229)  | 1455,8             | 1,1      | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 309,1             | 1765,9             | 100/0                                 |
| Nicholas Priborsky, President Connect   | 3383,0             | 0,0      | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 15,6              | 3398,5             | 100/0                                 |
| Lennart Poromaa, Head of Esrange Space Center   | 1426,5             | 12,5     | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 323,2             | 1762,3             | 100/0                                 |
| Carina Aspenberg, Senior Vice President and Head of Communications<br>Fr. o. m. 2024-10-01  | 366,1              | 0,0      | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 57,6              | 423,7              | 100/0                                 |
| Andreas Nordin, Chief Information Officer<br>Fr. o. m. 2024-02-01 (som ledande befattningshavare)   | 1313,4             | 3,0      | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 280,0             | 1596,4             | 100/0                                 |
| Emma Steholm, Chief Security Officer<br>Fr. o. m. 2024-02-01  | 319,1              | 0,1      | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 76,8              | 396,0              | 100/0                                 |
| Linda Lyckman, Senior Vice President and Head of US Growth<br>Fr. o. m. 2024-09-01  | 1581,3             | 8,9      | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 405,0             | 1995,1             | 100/0                                 |
| Ulrika Unell, President Orbital Launch and Rocket Test  | 620,0              | 0,5      | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 111,6             | 732,1              | 100/0                                 |
| Nathalie Fortier, President Engineering Services  | 2714,1             | 0,0      | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 175,1             | 2889,3             | 100/0                                 |
| Stefan Gustafsson, Senior Vice President Strategy & Sustainable business<br>T. o. m. 2024-09-01   | 817,7              | 51,3     | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 147,9             | 1016,8             | 100/0                                 |
| Stefan Gardefjord, President & CEO<br>T. o. m. 2023-12-08   | 1205,1*            | 38,4     | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 1188,0            | 2431,6             | 100/0                                 |
| John Stuart, Senior Vice President Sales & Marketing<br>T. o. m. 2023-08-31 (som ledande befattningshavare.<br>Anställd t. o. m 2023-12-31) | 179,7**            | 0,0      | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 0,0               | 179,7              | 100/0                                 |
| Miranda Pirrie, President Satellite Management Services<br>T. o. m. 2023-11-14  | 0,0                | 0,0      | 0,0                  | 0,0      | 0,0                     | 47,9***           | 47,9               | 100/0                                 |



\*Avser slutlön reglerad i januari 2024, personalbil tom 2024-05-31, pensionspremie för december 2023 samt engångspremie avseende 2023.

\*\*Avser slutlön

\*\*\*Avser pensionspremie för december 2023

Grundlön avser den årliga fasta lönen inklusive semesterersättning. Övriga förmåner utgörs av förmånsvärde för personalbil, bostadsförmån, sjukvårdsförsäkring, liv- och olycksfallsförsäkring. Förmånerna avviker ej mot regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande.

För de ledande befattningshavare i koncernledningen som är anställda utanför Sveriges gränser gäller villkor anpassade för deras lokala förhållande, men ingen i denna grupp har mer förmånliga villkor än vad som gäller för företagets ledande befattningshavare i Sverige.

### 1.7.1 Pensionsvillkor

Koncernledningen har pensionsålder 65 år undantaget President Engineering Services samt President Connect som har 67 år. Verkställande direktören har premiebestämd pension med 30 procent av grundlönen. Övriga ledande befattningshavare i koncernledningen som är baserade i Sverige har premiebestämda pensionsvillkor med avsättning motsvarande 25-30 procent av kontant årlig lön. President Connect samt President Engineering Services, baserade i Tyskland, har en pensionsavsättning motsvarande 9 procent av grundlönen i enlighet med tyskt regelverk.

### 1.7.2 Uppsägningstid och avgångsvederlag

Koncernledningen har sex månaders ömsesidig uppsägningstid. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida kan även ett avgångsvederlag utgå. För verkställande direktör motsvarar detta 12 månadslöner, dock längst tom avtalad pensionsålder vilken är 65 år. För övriga ledande befattningshavare är avgångsvederlaget i förekommande fall reglerat till att motsvara mellan 6 och 12 månadslöner. Avräkning av avgångsvederlag sker mot eventuell annan framtida ersättning.

## 1.8 Jämförande information avseende förändring i ersättning och bolagets resultat

I tabellen nedan redovisas förändring i ersättning samt koncernens resultat under de senaste fem åren.

|   | Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren |               |     |               |      |               |         |               |     |               |       |
|---|--|---------------|-----|---------------|------|---------------|---------|---------------|-----|---------------|-------|
|   | 2024   | 2024 vs. 2023 |     | 2023 vs. 2022 |      | 2022 vs. 2021 |         | 2021 vs. 2020 |     | 2020 vs. 2019 |       |
|   | (tkr)  | (tkr)         | (%) | (tkr)         | (%)  | (tkr)         | (%)     | (tkr)         | (%) | (tkr)         | (%)   |
| Ersättning till VD/Koncernchef <sup>*)</sup>    | 5 840  | -393          | -6% | 463           | 8%   | 54            | 1%      | 186           | 3%  | 135           | 3%    |
| Genomsnittlig ersättning per FTE <sup>**)</sup> | 871  | 56            | 7%  | 115           | 16%  | -83           | -11%    | -26           | -3% | 9             | 1%    |
| EBIT <sup>***)</sup>                            | -9 013   | 45 378        | 83% | 185 381       | 77%  | -355 474      | -307%   | 243           | 0%  | -37 400       | -24%  |
| EBITDA <sup>***)</sup>                          | 143 835  | 9 902         | 7%  | 547 497       | 132% | -412 821      | -55561% | 9 482         | 93% | -40 676       | -134% |

\*) Avser ersättning till nuvarande och föregående VD.

\*\*) Exklusive VD och styrelse. Avser hela koncernen.

\*\*\*) Avser hela koncernen.



## **1.9 Revisorns granskning**

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns återgiven i slutet av Års- och Hållbarhetsredovisningen 2024.