



Ersättningsrapport Swedish Space Corporation 2022

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för Swedish Space Corporation (SSC), antagna av Årsstämman i april 2022, tillämpades under år 2022. 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 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av Årsstämman och redovisas i Års- och Hållbarhetsredovisningen 2022.

Information om Ersättningsutskottets arbete under året finns i Bolagsstyrningsrapporten, vilken återfinns i Års- och Hållbarhetsredovisningen 2022.

Koncernens utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar koncernens övergripande utveckling i sin redogörelse på sidan 6-7 i Års- och Hållbarhetsredovisningen 2022.

Ersättningsriktlinjernas fastställande

Årsstämman 2022 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.

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.

Ersättningsformer

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

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.

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.

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

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 uppsägningens lön och avgångsvederlag utgår. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag utgå. Avgångsvederlag utbetalas aldrig längre än till 65 års ålder.

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.

**) I anställningsavtal som ingicks före 31 december 2016 får avgångsvederlag lämnas med högst 18 månadslöner.*

Avvikelse från ersättningsprinciperna 2022

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

Ersättning till ledande befattningshavare 2022

Ersättning till koncernledningen redovisas i tabellen nedan. Samtliga belopp är angivna exklusive sociala avgifter respektive löneskatt.

Total ersättning till ledande befattningshavare 2022						
(tkr)	Fast lön	Pension	Förmåner	Rörlig lön	Extraordinära ersättningar	Totalt
Stefan Gardefjord President & CEO	4 376	1 297	96	-	-	5 770
Åse Lagerqvist von Uthmann Senior Vice President & CFO	2 230	549	21	-	-	2 799
Nicholas Priborsky President Satellite Management Services	2 779	80	-	-	-	2 859
Nathalie Fortier ^{*)} President Engineering Services	1 088	71	-	-	-	1 159
Lennart Poromaa President Science Services	1 217	297	126	-	-	1 640
Stefan Gustafsson Senior Vice President Strategy & Sustainable business	1 391	448	132	-	-	1 970
Linda Lyckman Senior Vice President Business & Technology Innovation	1 434	345	8	-	-	1 786
John Stuart Senior Vice President Sales & Marketing	1 867	181	1	-	-	2 050
Miranda Pirrie ^{**)} President Satellite Management Services	817	222	4	-	-	1 043

^{*)} Appointed President Engineering Services 1 July 2022
^{**)} President Satellite Management Services until 30 June 2022

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



(omfattande tre personer) har mer förmånliga villkor än vad som gäller för företagets ledande befattningshavare i Sverige.

Pensionsvillkor

Koncernledningen har pensionsålder 65 år undantaget President Engineering Services samt President Satellite Management Services 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. Senior Vice President Sales & Marketing, baserad i UK, har en pensionsavsättning motsvarande 10 procent av grundlönen. President Satellite Management Services samt President Engineering Services, baserade i Tyskland, har en pensionsavsättning motsvarande 9 procent av grundlönen i enlighet med tyskt regelverk.

Uppsägningstid och avgångsvederlag

Koncernledningen har sex månaders ömsesidig uppsägningstid. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida kan även ett avgångsvederlag utgå.

För verkställande direktör motsvarar detta 18 månadslöner, dock längst tom avtalad pensionsålder vilken är 65 år. Verkställande direktören fyller 65 år i december 2023. 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.

Senior Vice President Sales & Marketing har ömsesidig uppsägningstid 3 månader.

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	2022 vs. 2021		2021 vs. 2020		2020 vs. 2019		2019 vs. 2018		2018 vs. 2017		2017 vs. 2016	
	2022	(tkr) (%)	(tkr) (%)	(tkr) (%)	(tkr) (%)	(tkr) (%)	(tkr) (%)	(tkr) (%)	(tkr) (%)	(tkr) (%)	(tkr) (%)	
Ersättning till VD/Koncernchef	5 770	54 1%	186 3%	135 3%	419 8%	16 0%	227 5%					
Genomsnittlig ersättning per FTE ^{*)}	700	-83 -11%	-26 -3%	9 1%	85 12%	-1 0%	73 11%					
EBITDA ^{**)}	-239 772	-355 474 -307%	243 0%	-37 400 -24%	12 752 9%	60 498 76%	-26 724 -25%					
EBIT ^{**)}	-413 564	-412 821 -55561%	9 482 93%	-40 676 -134%	-16 775 -36%	61 188 -438%	-28 385 -197%					

^{*)} Exklusive koncernledning och styrelse. Avser hela koncernen.

^{**)} Avser hela koncernen.

Revisorns granskning

Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns återgiven i slutet av Års- och Hållbarhetsredovisningen 2022.