

Ersättningsrapport 2025

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Samhall AB, antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktör. Rapporten har upprättats i enlighet med Statens ägarpolicy och *Principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande*, aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 (Riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare) i årsredovisningen för 2025. Information om ersättningsutskottets arbete under 2025 finns i bolagsstyrningsrapporten i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 10 (Anställda, personalkostnader och arvode till styrelse och ledande befattningshavare) i årsredovisningen för 2025.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse 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 men ändå måttlig totalersättning.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och andra förmåner.

Riktlinjerna finns i årsredovisningen för 2025. Bolaget har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna publiceras på www.samhall.se. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Bolagets tillämpning av regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Samhall har beslutat om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som bygger på de riktlinjer regeringen stadgat i Principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. I riktlinjen anges principer för ersättning och anställningsvillkor vilka VD och ersättningsutskott har att förhålla sig till. Uppföljning sker av styrelse.

Vid sidan av lön har företagsledningen som övrig förmån rätt till tjänstebil och sjukvårdsförsäkring. Rörliga lönedelar har inte förekommit. Företagsledningen omfattas av ITP-planen och har under 2025 kompenserats för pensionspremier på lönedelar över 30 årb. Företagsledningen har i händelse av uppsägning från företagets sida rätt till uppsägningslön i sex månader. Utöver detta kan avgångsvederlag utbetalas i tolv månader. Uppsägningslön och avgångsvederlag kan uppgå till sammanlagt högst arton månadslöner och reduceras vid eventuell annan förvärvsinkomst.

*Tabell 1 – Totalersättning till VD och vice verkställande direktör under 2025 (kSEK)**

	1		2		3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning					
Befattningshavarens namn (position)	Grundlön	Andra förmåner ¹⁾	Ettårig	flerårig	Extraordinära poster ²⁾	Pensionskostnad	Total-ersättning	Andelen fast/rörlig ersättning
Sara Revell Ford (Vd)	4 430	89	-	-	-	1373	5 892	100/0
Sabina Rasiwala Hägglund, vice Vd och Direktör HR och kommunikation	3 170	92	-	-	-	938	4 200	100/0

Aktiebaserad ersättning

Samhall har ingen aktiebaserad ersättning för ledande befattningshavare.

Tillämpning av prestationskriterier

Samhall har ingen prestationsbaserad ersättning för ledande befattningshavare.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2025
Ersättning till verkställande direktören	-553 (-10,6%)	394 (8,4%)	238 (4,7%)	79 (1,5%)	493 (9,1%)	5 892
Ersättning till vice verkställande direktör	-285 (-6,9%)	450 (11,7%)	-528 (-12,3%)	-129 (-3,4%)	567 (15,6%)	4 200
Koncernens rörelseresultat	58 000	-158 000	-524 000	524 000	-456 000	-274 000
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda	22 (7,0%)	-6 (-1,7%)	-23 (-7,2%)	9 (3,0%)	15 (5,0%)	323