

Ersättningsrapport 2024

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Almis riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2024, har tillämpats under 2024. Rapporten tillhandahåller även uppgifter beträffande Almis verkställande direktör och övriga medlemmar i bolagets ledning.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 7 på sida 59-60 i årsredovisningen 2024.

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 7 på sida 59-60 i företags årsredovisning för 2024 ("årsredovisningen 2024").

Information om ersättningsutskottets arbete 2024 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida 29-45 i årsredovisningen 2024.

Utveckling under 2024

En sammanfattning av bolagets övergripande resultat framgår av avsnitt *Kort om Almi*, som finns på sida 4 i årsredovisningen för 2024.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Vid årsstämma den 29 april 2024 antogs riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Revisorns rapport om huruvida företaget har följt riktlinjerna finns på företagets webbplats på sidan för bolagsstyrning <https://www.almi.se/om-almi/Fakta-om-oss/bolagsstyrning/>.

I Almis riktlinjer för ersättning ska ersättning till ledande befattningshavare vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke marknadsledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, tjänstepensionsförmåner och övriga förmåner. Rörlig ersättning ska inte ges till ledande befattningshavare.

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 Almis affärsstrategi och tillvaratagande av Almis långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att Almi kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Riktlinjerna möjliggör att Almi kan erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig tillika måttfull ersättning.

Ersättningsutskottet har utvärderat tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Almi AB.

I enlighet med fastställda riktlinjer får styrelsen besluta om att tillfälligt göra avsteg från riktlinjerna, om det i enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen. Styrelsen i Almi beslutade i juni 2023 om att göra tillfälligt avsteg från Almis interna riktlinjer för ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i Almi AB för att Jan Sinclair, trots sin position som styrelseledamot, skulle kunna erhålla konsultarvode under den tid han utsetts till tillfördordnad vd.

Styrelsen och ersättningsutskottet har behandlat ersättningar i enlighet med den process och de principer som anges i riktlinjerna. Jan Sinclair avslutade sitt uppdrag som tillförordnad vd och koncernchef i maj 2024.

Anställningsvillkor, ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer för ledande befattningshavare i Almi AB följer de av årsstämman beslutade gällande riktlinjerna för anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Detta innebär bland annat att den totala ersättningen till ledande befattningshavare är rimlig och väl avvägd. Vidare är den totala ersättningen till ledande befattningshavare konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig och bidrar till god kultur. Ersättningen är inte löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Dessa kriterier är också vägledande för ersättningen till övriga anställda.

Totalersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare

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

	Tkr %	Grundlön ¹	Rörlig ersättning	Förmåner ²	Tjänstepension	Total ersättning	Övrig ersättning
Anders Fagerdahl Vd och koncernchef ³	Tkr	2 810	-	61	947	3 818	-
	Andel av total ersättning	73,6%	-	1,6%	24,8%		-
Jan Sinclair Vd och koncernchef ⁴	Tkr	-	-	-	-	-	-
	Andel av total ersättning	-	-	-	-	-	-
Sara Brandt Vice Vd och chef affärsområde Företagspartner ⁵	Tkr	-	-	-	-	-	1 064
	Andel av total ersättning	-	-	-	-	-	-
Eva Högdahl Chef affärsområde Företagspartner	Tkr	1 843	-	2	549	2 394	-
	Andel av total ersättning	77%	-	0,1%	22,9%		-
Joachim Karlsson Vd Almi Invest och chef affärsområde Invest	Tkr	2 176	-	98	652	2 926	-
	Andel av total ersättning	74,4%	-	3,3%	22,3%		-
Jakob Lindström CIO	Tkr	1 613	-	2	567	2 182	-
	Andel av total ersättning	73,9%	-	0,1%	26%		-
Jan Arpi CFO	Tkr	1 969	-	2	575	2 546	-
	Andel av total ersättning	77,3%	-	0,1%	22,6%		-
Jonas Kjellmert CFO ⁶	Tkr	967	-	1	249	1 217	900
	Andel av total ersättning	79,5%	-	0,1%	20,4%		-
Sohana Josefsson HR- och kommunikationsdirektör	Tkr	1 791	-	14	543	2 348	-
	Andel av total ersättning	76,3%	-	0,6%	23,1%		-
Elisabeth Ekstrand Chefsjurist & Stabschef	Tkr	1 677	-	2	534	2 213	-
	Andel av total ersättning	75,8%	-	0,1%	24,1%		-
Juliana Perez Falke Strategidirektör	Tkr	1 449	-	2	318	1 769	-
	Andel av total ersättning	81,9%	-	0,1%	18%		-

¹ Grundlön inkluderar även semesterersättning, sjuklön, bilersättning och exkluderar skatter och sociala avgifter.

² Förmåner omfattar bilförmån, kostförmån och sjukvårdsförsäkringsförmån.

³ Tillträdde rollen som Koncern Vd i maj.

⁴ Tillförordnad Vd och koncernchef fr.o.m. 1 augusti 2023. Ej anställd varpå inte grundlön, förmån eller tjänstepension utgått. Ersättning utgörs av konsultarvode. Konsultkostnad från januari till maj 2024 uppgår till 1 849 tkr.

⁵ Avgångsvederlag erhålls under perioden januari till augusti i enlighet med gällande vice vd-avtal.

⁶ Anställningen avslutades i juni. Avgångsvederlag erhålls under perioden juli till december i enlighet med gällande avtal.

Jamförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

Tabell 2 – Förändring av ersättning och företagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (Tkr).

Årlig förändring (Tkr/%)	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
<i>Årlig förändring av ersättning verkställande direktör och vice verkställande direktör⁷</i>					
Vd och koncernchef⁸	412 16%	378 13%	92 3%	-1 510 -34%	897 31%
Vice Vd och chef affärsområde Företagspartner⁹	247 15%	168 9%	24 1%	77 2,8%	-1 739 -62%
<i>Årlig förändring av bolagets resultatutveckling</i>					
Koncernens rörelseresultat	3 644 14%	169 752 584%	-247 786 -125%	-291 325 -595%	202 184 59%
Utbetalt lån	1 191 441 60%	-966 905 -31%	188 399 9%	-246 529 -10%	-349 670 -16%
Investerat riskkapital	67 000 27%	121 000 38%	-89 477 -20%	-114 523 -33%	65 000 28%
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda</i>					
Almi AB¹⁰	36 6%	35 6%	-24 -4%	141 23%	-5 -1%

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.

⁷ Ersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som redovisas i tabell 1.

⁸ Exkluderar ersättning för tillförordnad Vd och koncernchef Jan Sinclair som utgörs av konsultarvode under 2023 och 2024.

⁹ Inkluderar övrig ersättning som betalades ut för perioden januari till augusti till vice vd. Nuvarande chef affärsområde Företagspartner innehar inte rollen som vice vd. Vice vd rollen utgår därmed.

¹⁰ Totalersättning för samtliga övriga anställda i Almi AB dividerat med antal tillsvidareanställda heltidsekvivalenter vid årets utgång för respektive år