

Ersättningsrapport

Inledning

Systembolaget är ett statligt ägt bolag. Vår vision är ett samhälle där alkoholdrycker kan njutas utan att människa eller miljö tar skada. Visionen ska vi nå genom vårt uppdrag: Att med ensamrätt och med ansvar och god service, sälja alkoholdrycker samt att informera om alkoholens skadeverkningar. Systembolaget finns till för alla i Sverige och vårt syfte är att begränsa alkoholens skadeverkningar i samhället.

Ägarens styrning sker utifrån ett antal uppdragsmål och ekonomiska mål. Uppdragsmålen mäts utifrån Nöjd Kund Index, Alkoholindex, den totala alkoholkonsumtionen i Sverige och Systembolagets konsumtionsandel av denna. De ekonomiska målen utgörs av krav på soliditet, avkastning på eget kapital, kostnadseffektivitet och utdelning.

I Systembolagets arbete är våra medarbetare vår viktigaste resurs. Systembolaget vill att alla medarbetare presterar fullt ut i sitt bästa jag, i linje med våra mål och visioner. Det uppnår vi på Systembolaget genom att inspirera till engagemang och därmed till goda prestationer. Det handlar om att uppfylla förväntningar, ha tydliga mål och riktlinjer. Ett framgångsrikt genomförande av Systembolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att Systembolaget kan erbjuda konkurrenskraftig men inte löneledande ersättning.

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Systembolaget AB, antagna av årsstämman 2024, tillämpades under år 2024. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och företagsledningen. Rapporten har upprättats i enlighet med 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 8 (Medarbetare) på sidorna 100-105 i Systembolagets Ansvarsredovisning för 2024. Information om ersättningsutskottets arbete under 2024 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 63-69 i Systembolagets Ansvarsredovisning 2024. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport utan beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 på sidan 101 i Systembolagets Ansvarsredovisning 2024.

Finansiell ställning

Systembolagets intäkter uppgick 2024 till 39 407 (38 174) miljoner kronor, vilket motsvarar en ökning med 3,2 (2,7) procent. Ökningen är primärt driven av högre alkoholskatt och ökade volymer. Prishöjningar har en lägre positiv påverkan jämfört med föregående år.

Rörelseresultatet uppgick till 338 (418) miljoner kronor och påverkas positivt av ökade volymer men tyngs av en mixförskjutning där ölförsäljningen, med lägre bruttovinst, ökar medan vin minskar i motsvarande takt. Rörelseresultatet minskas även av inflationsdrivna

kostnader och ökade utvecklingskostnader.

Kostnadseffektivitet som är totala rörelsekostnader i förhållande till intäkter exklusive alkoholskatt, ska enligt ägaravisningen vara lägre än 19 procent. För helåret 2024 uppgick utfallet till 18,4 (18,1) procent vilket är i linje med mål och föregående år. Högre nettoomsättning samt god produktivitet i butik och depå motverkas av bland annat ökade utvecklingskostnader inom hållbarhet, digitalisering och folkhälsa.

Avkastning på eget kapital ska enligt ägaravisningen uppgå till 5-15 procent. Per sista december 2024 uppgick avkastning på eget kapital till 17,7 (24,7) procent, vilket är över mål men lägre än föregående år. Minskningen mot föregående år beror främst på lägre resultat för perioden.

Soliditeten ska enligt ägaravisningen för helåret uppgå till 14-20 procent. Per sista december 2024 uppgick soliditeten till 16,0 (15,9) procent vilket är i linje med mål och föregående år.

För mer information om finansiell ställning samt icke-finansiella nyckeltal, se Systembolagets Ansvarsredovisning 2024.

Företagsledning

Systembolagets företagsledning består av verkställande direktören samt ytterligare sex personer.

Ersättningar till ledande befattningshavare i Systembolaget AB 2024 (TSEK)	Tillsatt	Fast lön	Arvoden	Förmåner ¹	Pensions- kostnad	Summa
Ann Carlsson Meyer, VD	2022	7 078	-	75	2 425	9 578
Hans Jungland, vVD, Verksamhetsområdeschef Försäljning	2017	3 293	-	94	1 766	5 153
Gustav Lovén, Verksamhetsområdeschef Transformation & Digitalisering	2019	2 312	-	85	541	2 938
Sara Norell Murberger, Verksamhetsområdeschef Sortiment & Varuförsörjning	2019	2 810	-	100	1 534	4 444
Malin Sandquist, Verksamhetsområdeschef Hållbarhet & Kommunikation	2012	2 761	-	81	1 112	3 954
Merlin Poljak, Verksamhetsområdeschef Affärssupport	2022	3 354	-	106	949	4 409
Mattias Segelmark, Verksamhetsområdeschef Medarbetare & Organisation	2023	2 303	-	84	682	3 069
Summa ledande befattningshavare		23 911		625	9 009	33 545

1 Förmåner får innefatta bl.a. förmånsbil enligt Systembolagets vid varje tillfälle gällande policy och sjukförsäkringsförmån.

Ärliga förändringar

Ersättning till Verkställande direktör	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	Utfall 2024
Ann Carlsson Meyer, Verkställande direktör (TSEK), fr.o.m. 2022-01-17				755 (9%)	370 (4%)	9 578
Magdalena Gerger, Verkställande direktör (TSEK), t.o.m.2022-01-17	171 (3%)	364 (5%)	-5 668 (-80%)			

Finansiella nyckeltal¹	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	Utfall 2024
Rörelseresultat (MSEK)	313 (137%)	-114 (-21%)	-93 (-21%)	69 (20%)	-80 (-19%)	338
Årets resultat (MSEK) *	231 (96%)	-95 (-20%)	-146 (-43%)	242 (126%)	-103 (-24%)	331
Avkastning på eget kapital (%) *	80%	-24%	-44%	111%	-28%	17,7%
Soliditet (%) *	2%	-14%	14%	6%	1%	16,0%

* Siffror för koncernen finns sedan 2021 till följd av IFRS-övergång 2022.

Icke-finansiella nyckeltal¹	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	Utfall 2024
Nöjd Kund Index (NKI) (%)	-4%	-1%	0%	0%	0%	80,3
Alkoholindex (%)	1%	-4%	0%	0%	0%	59,2
Totalkonsumtion, liter ren alkohol per invånare 15 år och äldre²	-2%	2%	0%	0%	-2%	-
Systembolagets konsumtionsandel (%)²	14%	-2%	-7%	0%	-	-

Genomsnittlig ersättning heltidsanställd, övriga anställda	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	Utfall 2024
Heltidsanställd Systembolaget AB (TSEK)³	1%	4%	3%	4%	3%	417

1) För ytterligare analys av finansiella och icke-finansiella nyckeltal, se Systembolagets ansvarsredovisning 2024.
2) Nyckeltalet redovisas med ett års eftersläpning.
3) Totalersättning för samtliga övriga anställda Inom företaget dividerat med antal heltidsekvivalenter under respektive år.

Riktlinjer för ersättning och andra

anställningsvillkor för ledande befattningshavare

Systembolaget följer såväl de riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare som bolaget antagit på årsstämman som regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Systembolaget följer också Kodens principer för fastställande av ersättning till ledande befattningshavare genom att beslut om sådana ersättningar fastställts genom formaliserade och transparenta processer.

Den totala ersättningen till ledande befattningshavare ska vara rimlig och väl avvägd. Ersättningen ska 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. Dessa kriterier ska även vara vägledande för övriga anställdas totala ersättning.

Ersättningen till ledande befattningshavare får bestå av följande komponenter: fast grundlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner. Inga former av rörlig lön får förekomma.

Pensionsförmånen följer en på Systembolaget tillämpad kollektiv pensionsplan och premien bestäms av den kollektiva pensionsplanens villkor. En utökning av den kollektiva pensionsplanen tillämpas på ersättning över en viss nivå och pensionsförmånen är då avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. förmånsbil enligt Systembolagets vid varje tillfälle gällande policy och sjukförsäkringsförmån. Övriga förmåner uppgår till högst

10 procent av den fasta årliga grundlönen. Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor i tillämpat kollektivavtal.

Beslutsprocess för att fastställa ersättning

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott vars ledamöter är oberoende i förhållande till Systembolaget och bolagsledningen. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Ersättningsutskottet ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer inom Systembolaget. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman.

Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar varken verkställande direktör eller andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Förändringar i riktlinjerna

Inga förändringar har gjorts i framtagna riktlinjer under 2024.

Avvikelse från principerna respektive riktlinjerna

Inga avsteg har gjorts under 2024 från regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Avsteg har heller inte gjorts från de riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare som bolaget antagit på årsstämman.

