

# ERSÄTTNINGS- RAPPORT

## 2025

# DRAMATEN

# ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

**KUNGLIGA DRAMATISKA TEATERN AB,  
ORGANISATIONSNUMMER 556190-4201**

## **INTRODUKTION**

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Kungliga Dramatiska Teatern AB, antagna av årsstämman den 28 april 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören, teaterchef och till övrig ledningsgrupp.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och statens ägarpolicy. Enligt svensk kod för bolagsstyrning ska styrelsen inrätta ett ersättningsutskott, om inte styrelsen finner det mer ändamålsenligt att hela styrelsen fullgör ersättningsutskottets uppgifter. Dramatens styrelse har funnit det mer ändamålsenligt att inte inrätta ett särskilt ersättningsutskott, främst med anledning av att inte någon person från bolagets ledning är ledamot i styrelsen, och hela styrelsen är sålunda involverad och agerar i sin helhet i dessa frågor.

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns även i not 2 på sida 125-126 i företagets årsredovisning för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman. Något arvode utöver styrelsearvodet har inte utgått till någon styrelseledamot under året.

## **UTVECKLING UNDER 2025**

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i förvaltningsberättelsen på sidan 10 i årsredovisningen 2025.

## **BOLAGETS ERSÄTTNINGSRIKTLINJER: TILLÄMPNINGSSOMRÅDE, ÄNDAMÅL OCH AVVIKELSER**

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets uppdrag och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig ersättning. Ersättningen till ledande befattningshavare skall dessutom bidra till god etik och företagskultur. Enligt ersättningsriktlinjerna får ersättningen bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner, avgångsvederlag och andra förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Ersättningen ska inte vara löneledande utan ska präglas av måttfullhet. Detta ska vara vägledande också för den totala ersättningen till övriga anställda. Riktlinjer för ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare vid Kungliga Dramatiska Teatern AB, biläggs denna rapport (bilaga 1).

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för 2025 antogs av den 28 april 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. Ingen ersättning har krävts tillbaka. Revisorns rapport om huruvida företaget har följt riktlinjerna finns på företagets webbplats [www.dramaten.se](http://www.dramaten.se).

**Tabell 1 – Total ersättning till Ledande befattningshavare under 2025 (tkr)**

Ledande befattningshavare	Löner		Pensionskostnad	
	2025	2024	2025	2024
Mattias Andersson, teaterchef	1 363*	1 326*	424	279
Kitte Wagner, vd	1 481	1 427	323	312
Övrig ledningsgrupp	6 863	6 589	1 012	1 099
	<b>9 707</b>	<b>9 342</b>	<b>1 759</b>	<b>1 690</b>

\* Utöver detta belopp har ersättning utgått för rättigheter enligt avtal med 100 tkr under 2025 och 163 tkr under 2024.

**JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT**  
**Tabell 2 – Ersättning och bolagets resultat under de senaste tre rapporterade räkenskapsåren RR (tkr)**

	2025	2024	2023
Ersättning till verkställande direktör	1 804	1 739	2 582
Bolagets rörelseresultat	7 692	10 348	2 228
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter i bolaget*	512	494	484

\* Exklusive medlemmar i Dramatens ledning

# RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING

## OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE INOM KUNGLIGA DRAMATISKA TEATERN AB (DRAMATEN)

### RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE

Dessa riktlinjer omfattar lön, förmåner och andra ersättningar och anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses inom Dramaten styrelseledamöter, vd och teaterchef samt chefer som är direkt underställda vd eller teaterchef och ingår i Dramatens ledningsgrupp. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025-04-28. Sedan tidigare ingångna avtal med ledande befattningshavare som strider mot vad som framgår av dessa riktlinjer bör dock omförhandlas. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Utformningen av riktlinjerna har skett i enlighet med ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy för bolag med statligt ägande som beslutades av regeringen den 20 februari 2025. Utöver Statens ägarpolicy tillämpar bolaget även aktiebolagslagens och årsredovisningslagens regler för publika aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige när det gäller revisorsyttrande avseende tillämpningen av gällande ersättningsriktlinjer och upprättande av ersättningsrapport.

### RIKTLINJERNAS FRÄMJANDE AV BOLAGETS AFFÄRSSTRATEGI, LÅNGSIKTIGA INTRESSEN OCH HÅLLBARHET

Bolagets affärsstrategi är i korthet följande.

- Nationalscen inom teater – Dramaten ska vara den ledande institutionen inom teaterns område,
- Språk och kulturarv – Dramaten ska förvalta och berika det svenska språket och kulturarvet,
- Repertoar – Dramaten ska ha en varierad repertoar
- Publik – Dramaten ska nå en så stor publik som möjligt och rikta sig till vuxna såväl som till barn och unga.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se [riktlinjer-fo-r-statens-bidrag-till-kungliga-dramatiska-teatern-ab-fo-r-budgeta-ret-2025.pdf](#)

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Dessa riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning.

### ERSÄTTNINGSFORMER

Bolaget ska betala ersättningar som är konkurrenskraftiga, takbestämda och väl avvägda samt bidrar till en god etik och företagskultur. Ersättningarna, inklusive förmåner, ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet.

Ersättningen till ledande befattningshavare får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner, avgångsvederlag och övriga förmåner.

Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Med rörlig lön avses exempelvis incitamentsprogram, gratifikation, ersättning från vinstandelsstiftelser, bonus, provisionslön och liknande ersättningar.

### PENSIONSFORMÅNER

Med pensionsförmån avses ålderspension, premiefrielse och efterlevandepension. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda, såvida inte den ledande befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna (inklusive ålderspension, premiefrielse och efterlevandepension) för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. I anställningsavtal ingångna efter 1 maj 2025 ska pensionsåldern följa den allmänna riktåldern för pension. Om lönevaxling erbjuds för att förstärka pensionsförmåner ska denna vara kostnadsneutral för bolaget.

Beträffande anställningsförhållanden som omfattas av andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner, nödvändiga anpassningar göras för att följa tvingande lokala regler eller etablerad lokal praxis. Vid utformningen av anpassningarna ska vad som anges ovan så långt möjligt beaktas.

## **ÖVRIGA FÖRMÅNER**

Övriga förmåner avser olika former av ersättning för arbete som ges utöver lön, exempelvis bil- och bostadsförmån, sjuk- och andra försäkringsförmåner, friskvårdsbidrag och personalbiljetter. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpligt kollektivavtal. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

## **UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNING**

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga 6 månader. Avgångsvederlag får lämnas med högst 12 månadslöner. I anställningsavtal som ingicks före den 1 januari 2017 får avgångsvederlag uppgå till högst 18 månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och endast utgöras av den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Avgångsvederlag betalas som längst ut till avtalad pensionsålder och aldrig längre än till den vid var tid gällande allmänna riktåldern för pension. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska avgångsvederlaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten för den period som avgångsvederlaget avser.

Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag utgå.

## **KONSULTARVODE TILL STYRELSELEDAMÖTER**

En styrelseledamot ska som huvudregel inte anlitas som konsult åt bolaget. Om ett konsultuppdrag ändå övervägs ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall och endast godkännas om det bedöms bidra till bolagets strategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Eventuellt konsultarvode ska vara marknadsmässigt och regleras i ett skriftligt avtal. Arvodet får för respektive styrelseledamot inte överstiga den årliga ersättningen för styrelseuppdraget. Motsvarande ska gälla för tjänster som utförs av styrelseledamot genom bolag.

## **LÖN OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR ÖVRIGA ANSTÄLLDA**

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets övriga anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningskomponenter samt ersättningsökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

## **BESLUTSPROCESSEN FÖR ATT FASTSTÄLLA, SE ÖVER OCH SÄKERSTÄLLA EFTERLEVAD AV RIKTLINJERNA**

Styrelsen har inte inrättat något ersättningsutskott utan hela styrelsen är involverad i dessa frågor. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av bolagsstämman. Styrelsen ska även följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i bolaget. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra ledande befattningshavare, i den mån de berörs av frågorna.

## **AVVIKELSE FRÅN RIKTLINJERNA**

Bolaget får som utgångspunkt inte avvika från dessa riktlinjer. Styrelsen får dock besluta att tillfälligt frångå riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som motiverar en avvikelse, och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen och hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Denna möjlighet till avvikelse ska dock tillämpas mycket restriktivt och förutsätter att bolaget lämnar en tydlig motivering till avvikelsen i bolagets ersättningsrapport.

## **BESKRIVNING AV BETYDANDE FÖRÄNDRINGAR AV RIKTLINJERNA OCH HUR AKTIEÄGARNAS SYNPUNKTER BEAKTATS**

Riktlinjerna har anpassats till ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy som antogs den 20 februari 2025. Utöver de ändringar som följer direkt av de revideringar som gjorts i Statens ägarpolicy har styrelsen inte föreslagit några huvudsakliga förändringar i jämförelse med tidigare års riktlinjer.

Fastställd av årsstämman 2025