



KUNGLIGA OPERAN AB
(ORG.NR. 556190-3294)

ERSÄTTNINGSRAPPORT FÖR 2025

INTRODUKTION

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i Kungliga Operan AB (Operan), antagna av årsstämman 2025, har tillämpats under året. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt till ledande befattningshavare på aggregerad gruppnivå. 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. Styrelsen för Operan har funnit det mer ändamålsenligt att inte inrätta ett särskilt ersättningsutskott och hela styrelsen är sålunda involverad och agerar i sin helhet i dessa frågor.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 4 (Ersättningar till ledande befattningshavare samt styrelse) på sidan xx i årsredovisningen för 2025.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 4 (Ersättningar till ledande befattningshavare samt styrelse) på sidan xx i årsredovisningen för 2025. Något arvode utöver styrelsearvodet har inte utbetalats till någon styrelseledamot under året.

UTVECKLING UNDER 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan x i årsredovisningen för 2025.

BOLAGETS ERSÄTTNINGSRIKTLINJER: TILLÄMPNINGSSOMRÅDE, ÄNDAMÅL OCH AVVIKELSER

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.

Operans riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare innebär att Operan ska erbjuda 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.

Ersättningen ska inte vara löneledande utan ska präglas av måttfullhet. Detta ska vara vägledande också för den totala ersättningen till övriga anställda. Den aktuella lönenivån ska såväl vid nyanställning som vid lönerevision reflektera befattningshavarens ansvar, måluppfyllelse och övriga prestationer i förhållande till lönespannet enligt relevanta marknadsdata.

Vid samtliga beslut om ersättning och förmåner till ledande befattningshavare, som fattas av vd, ska godkännande av styrelsens ordförande först inhämtas. Gällande riktlinjer för ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare vid Kungliga Operan AB, biläggs denna rapport som bilaga 1.

Operan har under 2025 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna och 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.

Revisorernas yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna (enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen) finns tillgänglig på www.operan.se.

Totalersättning till verkställande direktören och ledande befattningshavare under 2025 (kSEK)

Tabell 1

	1		2		3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad***	Total ersättning	Andelen fast respektive rörlig ersättning
	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig				
Fredrik Lindgren, vd	2 068	96	-	-	-	594	2 758	100/0
Övriga ledande befattningshavare	12 174	66	-	-	-	3 025	15 265	100/0
* inkluderar semesterersättning enligt kollektivavtal								
** Tjänstebil, sjukvårdsförsäkring, bostadsförmån, cykelförmån								
*** För vd betalas en premie på 30 % av den fasta lönen till en tjänstepensionsförsäkring. Övriga medlemmar i ledningsgruppen har pensionsavsättning enligt kollektivavtal. Lönevaxling erbjuds.								

JÄMFÖRANDE INFORMATION AVSEENDE FÖRÄNDRINGAR I ERSÄTTNING OCH BOLAGETS RESULTAT

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

Tabell 2

	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024	RR 2025
	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	
Ersättning till verkställande direktören	+96 (+4%)	+393 (+16%)*	-252 (-9%)*	+95 (+4%)	+134(+5%)	2 758
Bolagets rörelseresultat	+3 249 (+15%)	-25 282 (-102%)	-8 489 (-2 106%)	+5 286 (+59%)	+6 826 (+189%)	3 220
Genomsnittlig ersättning** baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda*** i moderbolaget	+7 (1%)	+25 (5%)	+18 (3%)	0 (0%)	+39 (+7%)	560
*Ökningen/minskningen beror främst på utbetalade sparade semesterdagar till avgående VD						
**Genomsnittlig ersättning inkluderar pensionskostnader						
*** Exklusive medlemmar i koncernledningen						

Stockholm den 24 mars 2026

Michael Storåkers
ORDFÖRANDE

Magnus Aspegren

Anders Bäck

Chrissie Faniadis

Kasper Holten

Ingela Lindh

Åsa Söderberg

Örjan Wikforss

Arbetstagarrepresentanter

Carin Ringmar

Johan Rydh

Fredrik Lindgren
VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR