

**Protokoll fört vid årsstämma i Svensk-Danska Broförbindelsen SVEDAB AB (Svedab),  
org nr: 556432–9083, Stockholm den 17 maj 2021**

**Närvarande**

<u>Aktieägare</u>	<u>Antal aktier</u>	<u>Antal röster</u>
Svenska staten genom Linda Lausson	<u>8 000</u>	<u>8 000</u>

Övriga

Bo Lundgren, styrelseordförande  
Lars Erik Fredriksson, styrelseledamot  
Ulrika Hallengren, styrelseledamot  
Malin Sundvall, styrelseledamot  
Ulf Lundin, vd  
Erna Ahlfors, ekonomichef  
Johan Rasmusson, aukt rev KPMG AB

- 1 § Bo Lundgren förklarade stämman öppnad.
- 2 § Bo Lundgren utsågs till ordförande vid stämman.
- 3 § Ovan angivna närvaroförteckning, som upptar samtliga aktier i bolaget, godkändes som röstlängd.
- 4 § Till protokollförare utsågs Erna Ahlfors.
- 5 § Till protokolljusterare valdes Bo Lundgren och Linda Lausson.
- 6 § Dagordningen godkändes av stämman.
- 7 § Beslöts att utomstående inte har närvarorätt på stämman.
- 8 § Stämman förklarades behörigen sammankallad.
- 9 § Framlades Svedabs årsredovisning inklusive bolagsstyrningsrapport, revisionsberättelse och hållbarhetsredovisning med granskningsrapport för verksamhetsåret 2020.
- 10 § Styrelsens ordförande föredrog styrelsearbetet under 2020, vd höll ett anförande om Svedabs verksamhet och auktoriserad revisor Johan Rasmusson föredrog revisionens inriktning och konstaterade att en revisionsberättelse utan avvikelser har avlämnats.

- 11 § a) Den under § 9 framlagda resultat- och balansräkningen fastställdes, bilaga 1.  
b) Beslutades att, av till årsstämman förfogande stående medel, 896 375 288 kr, ska 87 940 367 kr disponeras till återbetalning av villkorade aktieägartillskott, 252 502 921 kr ska utdelas till aktieägaren och resterande medel, 555 932 000 kr, balanseras i ny räkning. Återbetalning av villkorade aktieägartillskott beräknas ske genom avveckling av fordran den 31 maj 2021.  
c) Beslöts i enlighet med revisorernas tillstyrkan, att bevilja styrelseledamöter och verkställande direktör ansvarsfrihet för räkenskapsåret 2020.
- 12 § a) Framlades Svedabs ersättningsrapport. Styrelsens ordförande redogjorde för ersättningar till ledande befattningshavare som är i överensstämmelse med Svedabs riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare och har varit oförändrade under 2020.  
b) Framlades revisors yttrande enligt 8 kap 54 § aktiebolagslagen.  
c) Ersättningsrapporten godkändes av stämman, bilaga 2.
- 13 § Stämman fastställde styrelsens förslag om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, bilaga 3, vilka överensstämmer med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande beslutade den 27 februari 2020.
- 14 § Statens representant presenterade och motiverade förslaget till styrelseledamöter och styrelseordförande, revisor samt arvodering.
- 15 § Beslöts att styrelsen intill slutet av nästa årsstämma skall bestå av fyra stämموvalda ledamöter och inga suppleanter.
- 16 § Stämman beslöt att arvoden för tiden fram till slutet av nästa årsstämma ska utgå enligt följande:  
- till ordföranden med 136 000 kr;  
- till ordinarie ledamot med 68 000 kr.  
För ledamot som även utför uppdrag i styrelsen för Öresundsbrokonsortiet reduceras arvodet med ett belopp motsvarande det arvode som utgår till ledamoten för uppdraget i Öresundsbrokonsortiet under den tid som uppdragen löper samtidigt. Arvode utgår inte till styrelseledamot som är anställd i Regeringskansliet, ej heller till arbetstagarrepresentanter.
- 17 § Till ordinarie styrelseledamöter för tiden intill nästa årsstämma utsågs Bo Lundgren, tillika ordförande, (omval), Ulrika Hallengren (omval), Lars Erik Fredriksson (omval) och Malin Sundvall (omval).
- 18 § Beslöts att antalet revisionsbolag ska uppgå till ett.
- 19 § Beslutades att arvode till revisorerna skulle utgå enligt godkänd räkning.
- 20 § Beslöts att för tiden intill slutet av årsstämma 2022 utse det registrerade revisionsbolaget KPMG. Revisionsbolaget har utsett auktoriserad revisor Johan Rasmusson till huvudansvarig revisor.
- 21 § Beslöts att regeringens principer för bolagsstyrning i bolag med statligt ägande, extern rapportering i bolag med statligt ägande samt ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, ska

gälla för Svedab.

22 § Ägarrepresentanten Linda Lausson framförde ägarens tack till styrelsen, företagsledningen och bolagets medarbetare för ett väl genomfört uppdrag under verksamhetsåret.

23 § Stämman avslutades.

Vid protokollet

Erna Ahlfors

Justeras

Bo Lundgren

Linda Lausson

## Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare antagen på årsstämma 2021-05-17

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och eventuella andra personer i bolagsledningen. Utformningen av riktlinjerna har skett i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2021. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Bolagets verkställande direktör är också verkställande direktör för det statligt ägda bolaget Arlandabanan Infrastructure AB ("AIAB"). Tjänsten är fördelad med 50 procent i vardera bolaget. Huvudanställningen är förlagd till bolaget, som fakturerar AIAB.

### *Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet*

Bolagets uppdrag och affärsstrategi är i korthet följande.

Bolaget ägs till 100 procent av den svenska staten och tillämpar därför Statens ägarpolicy för bolag med statligt ägande, inklusive regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, beslutade den 27 februari 2020. Bolaget äger och förvaltar 50 procent av Öresundsbrokonsortiet tillsammans med det danska bolaget A/S Öresund som äger resterande 50 procent. Bolaget ska genom aktivt delägarskap i Öresundsbrokonsortiet säkra en affärsmässig utveckling av Öresundsbron och säkerställa ett långsiktigt och positivt kassaflöde, utföra drift och underhåll av de svenska landanslutningarna på ett sätt som garanterar resenärerna en säker transport, verka för en hög tillgänglighetsgrad på bolagets anläggning samt verka för att de lån som finansierar verksamheten är återbetalda senast år 2050.

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.

### *Formerna av ersättning m.m.*

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga, icke monetära förmåner. Vidare ska ersättningen vara väl avvägd och bidra till en god etik och företagskultur. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en på bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektiv pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel. Pensionsåldern ska inte understiga 65 år.

Erbjuden lönevaxling ska vara kostnadsneutral.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. förmånsbil, parkeringsplats, extra sjukförsäkring och lunchförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen. Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska motsvara nivåer som gäller enligt kollektivavtal som tillämpas i branschen. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

#### *Upphörande av anställning*

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner samt får inte vara pensions- eller semesterlönegrundande. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från det uppsägande bolaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningsslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder. Beträffande uppsägningstid och avgångsvederlag ska principerna för detta i övrigt överensstämma med de som fastställts av regeringen i ovan nämnda principer.

#### *Lön och anställningsvillkor för anställda*

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets 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 genomföra riktlinjerna*

Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Styrelsen ska 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, i förekommande fall, andra personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna. Styrelsens beslut om ersättning till ledande befattningshavare fattas med beaktande av stämmans antagna riktlinjer, varigenom det säkerställs att ersättningen ryms inom riktlinjerna.

Skriftligt beslutsunderlag, som uppvisar bolagets kostnad, upprättas alltid innan beslut om enskild ersättning tas.

#### *Avvikelse från riktlinjerna*

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Styrelsen fattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna.

#### *Redovisning*

Styrelsen ska för varje räkenskapsår upprätta en rapport över utbetald och inestående ersättning som omfattas av riktlinjerna på motsvarande sätt som publika aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige. Därutöver ska ersättningen för varje enskild ledande befattningshavare särredovisas i ersättningsrapporten med avseende på fast lön, förmåner och avgångsvederlag. I förekommande fall ska ersättningsrapporten därtill inkludera en redogörelse för hur

regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande har tillämpats för anställda i bolaget.

Bolagets revisor ska med tillämpning av reglerna i aktiebolagslagen för publika aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på reglerad marknad i Sverige inför varje årsstämma lämna ett yttrande över om de riktlinjer som gällt sedan föregående årsstämma har följts. Revisorns yttrande ska även offentliggöras på bolagets webbplats. Vidare ska styrelsens ordförande vid årsstämman muntligen redogöra för de ledande befattningshavarnas ersättningar och hur de förhåller sig till de av bolagsstämman beslutade riktlinjerna.

## ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020

### Inledning

Denna rapport har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* samt *regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande*, beslutade av regeringen den 27 februari 2020.

Rapporten beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Svensk-Danskabroförbindelsen SVEDAB AB (Svedab), antagna av årsstämman 2020, tillämpades under år 2020. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman.

Information om ersättningar till ledande befattningshavare finns även i Svedabs års- och hållbarhetsredovisning 2020, not 2 Sammanfattning av viktiga redovisningsprinciper och not 8 Medelantalet anställda och ersättning till anställda och styrelse. Det finns inget ersättningsutskott.

### Utveckling under 2020

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i Vd har ordet i års- och hållbarhetsredovisningen 2020.

### 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 totalersättning.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga, icke monetära förmåner. Vidare ska ersättningen vara väl avvägd och bidra till en god etik och företagskultur. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. Övriga förmåner får innefatta bl.a. förmånsbil, parkeringsplats, extra sjukförsäkring och lunchförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Bolaget har under 2020 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. Riktlinjerna och revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [www.svedab.se/bolagsstyrning](http://www.svedab.se/bolagsstyrning).

### Övriga upplysningar

Ulf Lundin är också vd i Arlandabanan Infrastructure AB. Huvudanställning är förlagd till Svedab som vidarefakturerar bolaget hälften av vd:s totala löne- och lönebikostnader.

### *Bilaga: tabeller*

*Bilaga ersättningsrapport 2020*

**Tabell 1 Totalersättning till verkställande direktör under 2020 (tkr)**

Namn/befattning	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner*	Ettårig	Flerårig				
Ulf Lundin, vd	1 766	33	0	0	0	441	2 240	100/0

*\*Kostförmån och sjukvårdsförsäkring*

**Tabell 2 Förändring i ersättning (tkr) och bolagets rörelseresultat (mkr) under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren**

	2016/2015	2017/2016	2018/2017*	2019/2018	2020/2019	2020
Ersättning till verkställande direktören	+68 (+3,5%)	+57 (+2,8%)	+53 (+2,6%)	+65 (+3,1%)	+57 (+2,6%)	2 240
Bolagets rörelseresultat	-3 (4,5%)	+7 (10,0%)	-7 (11,1%)	+10 (14,3%)	0 (0%)	-60
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda i moderbolaget	+68 (+3,5%)	+57 (+2,8%)	+53 (+2,6%)	+65 (+3,1%)	+57 (+2,6%)	2 240