



ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

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 2022, tillämpades under år 2022. 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 2022, not 2 Sammanfattning av viktiga redovisningsprinciper och not 8 Medelantalet anställda och ersättning till anställda och styrelse. Det finns inget ersättningsutskott.

Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i Vd har ordet i års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

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 2022 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.

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 2022

Tabell 1 Totalersättning till verkställande direktör under 2022 (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	1 856	25	0	0	0	463	2 344	100/0

**Kostförmån och sjukvårdsförsäkring*

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

	2018/2017*	2019/2018	2020/2019	2021/2020	2022/2021	2022
Ersättning till verkställande direktören	+53 (+2,6%)	+65 (+3,1%)	+57 (+2,6%)	+32 (+1,4%)	+72 (+3,2 %)	2 344
Bolagets rörelseresultat	-7 (-11,1%)	+10 (14,3%)	-1 (-1,7%)	-20 (-32,8%)	25 (30,9 %)	-56