

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar lön, förmåner och andra ersättningar och anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör, och andra personer i bolagsledningen samt eventuella andra personer som bolaget betraktar som ledningspersoner på bolagsledningsnivå. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2026. 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.

Bolagets verkställande direktör är också verkställande direktör för det statligt ägda bolaget Arlanda-banan 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 20 februari 2025. 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 affärsnädd 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.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se www.svensk-danskabroforbindelsen.se

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, gratifikationer, ersättning från vinstandelsstiftelser, bonus, provisionslön och liknande ersättningar.

Pensionsförmåner

Med pensionsförmån avses ålderspension, premiebefrielse och efterlevandepension. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda, såvida inte den ledande befattningshavaren omfattas av förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna (inklusive ålderspension, premiebefrielse 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.

Övriga förmåner

Övriga förmåner avser olika former av ersättning för arbete som ges utöver lön, exempelvis bilförmån, sjuk- och andra försäkringsförmåner, friskvårdsbidrag och lunchförmån. 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 tillämpat kollektivavtal eller, om bolaget inte har kollektivavtal, 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.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga 6 månader. Avgångsvederlag får lämnas med högst 12 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 efterlevnad av riktlinjerna

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.