

Ersättningsrapport 2023

Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Swedavias riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2023, har tillämpats under 2023. Rapporten tillhandahåller även uppgifter beträffande Swedavias verkställande direktör och övriga medlemmar i bolagets företagsledning.

Innehållet i ersättningsrapporten är baserat på Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande daterad 27 februari 2020, lagkrav i 8 kap. 51 – 53 b §§ aktiebolagslagen (2005:551), förarbeten samt EU-kommissionens utkast på riktlinjer. Dokumentet är anpassat efter Kollegiet för svensk bolagsstyrnings ersättningsregler och dokumentation från Svenskt Näringsliv samt förtydliganden från Näringsdepartementet.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 8 på sida 88 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 8 på sida 87 - 90 i Swedavias års- och hållbarhetsredovisning för 2023 ("års- och hållbarhetsredovisningen 2023").

Information om ersättningsutskottets arbete 2023 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida 61 – 65 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Utveckling under 2023

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5 - 6 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023.

Swedavias ersättningsriktlinjer – tillämpning, 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. Swedavias riktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig tillika måttfull totalersättning. Ersättningen ska vara takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare i Swedavia.

Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2023, sammanfattas på sida 89 - 90 i års- och hållbarhetsredovisningen 2023. Riktlinjerna är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande.

Bolaget har under 2023 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman 2023. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [Swedavias hemsida](#). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Riktlinjerna som gäller för ersättning till ledande befattningshavare har även varit vägledande vid framtagandet av ersättningspolicy för övriga anställda inom koncernen.



Totalersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare 2023 (TSEK)

| | 1 Fast ersättning | | 2 Rörlig ersättning ¹ | | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|----------|---|-------|-------|-------|
| | Grundlön ² | Förmåner ³ | Ettårig | Flerårig | | | | |
| Jonas Abrahamsson, Verkställande direktör och Koncernchef | 5 759 ⁶ | 13,2 | - | - | 0 | 1 692 | 7 464 | 100/0 |
| Johan Bill, Direktör Projekt | 2 379 | 15,1 | - | - | 0 | 700 | 3 094 | 100/0 |
| Anna Bovaller, Direktör Legal and governance | 1 667 | 5,6 | - | - | 0 | 461 | 2 134 | 100/0 |
| Kristina Ferenius, Direktör Ekonomi och finans Fr o m 2023-07-01 | 1 224 | 1,3 | - | - | 0 | 360 | 1 585 | 100/0 |
| Peder Grunditz, Direktör Operativ drift International Airports | 2 342 | 15,0 | - | - | 0 | 683 | 3 040 | 100/0 |
| Fredrik Jaresved, Direktör Strategiska initiativ och innovation | 1 633 | 4,7 | - | - | 0 | 410 | 2 048 | 100/0 |
| Ove Johansson, tf. Direktör Ekonomi och finans Fr o m 2023-05-01 t o m 2023-06-30 | 292 | 2,0 | - | - | 0 | 72 | 365 | 100/0 |
| Charlotte Ljunggren, Direktör Marknad och försäljning | 2 425 | 7,3 | - | - | 0 | 675 | 3 107 | 100/0 |
| Susanne Norman, Direktör Regional Airports | 1 830 | 3,7 | - | - | 0 | 468 | 2 301 | 100/0 |
| Mats Pahlson Direktör Ekonomi och finans T o m 2023-04-30 | 851 | 7,0 | - | - | 0 | 248 | 1 106 | 100/0 |
| Ali Sadeghi, Direktör Anläggningar och system | 2 277 | 0 | - | - | 0 | 675 | 2 953 | 100/0 |
| Marie Wiksborg, Direktör Affärsstöd | 2 041 | 3,4 | - | - | 0 | 563 | 2 606 | 100/0 |

¹ Ledande befattningshavare i Swedavia är ej berättigade rörlig ersättning.

² Grundlön avser den årliga fasta lönen, lönetillägg i förekommande fall samt semestertillägg och semesterersättning.

³ Förmåner till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare består främst av förmån i form av parkering, kollektivtrafiksbidrag och sjukvårdsförsäkring.

⁴ Inga extraordinära poster har utgått under året.

⁵ Tjänstepension har till fullo redovisats som fast ersättning.

⁶ Beloppet inkluderar en marknadslöneanpassning per 2023-01-01.

Jämförande information om förändring av ersättning och företagens resultat

Tabell 2 – Förändring av ersättning och företagens resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

| Årlig förändring | 2019 vs 2018 | 2020 vs 2019 | 2021 vs 2020 | 2022 vs 2021 | 2023 vs 2022 | Räkenskapsår 2023 |
|---|------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| <i>Årlig förändring av ersättning verkställande direktör⁷</i> | | | | | | |
| Verkställande direktör & koncernchef | +116 (2%) | -290 (-5%) ⁸ | +436 (8%) | +323 (6%) | +1 397 (23%) | 7 464 |
| <i>Bolagets resultatutveckling</i> | | | | | | |
| Rörelseresultat ⁹ | +27 000 (4%) | -2 302 000 (-325%) | +208 000 (13%) | +602 000 (43%) | +465 000 (59%) | -318 000 |
| Fossilt koldioxidutsläpp från egen flygplatsverksamhet (ton) ¹⁰ | -989 (-76%) | -233 (-74%) | -82 (-99%) | +0,85 (121%) ¹¹ | -0,86 (-55%) | 0,69 |
| Andel förnybart flygbränsle (%) ¹² | - ¹³ | +0,01 (7%) | +0,29 (193%) | +0,02 (5%) | +1,34 (291%) ¹⁴ | 1,8 |
| <i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)¹⁵</i> | | | | | | |
| Swedavia AB ¹⁶ | +37 (8%) ¹⁷ | -60 (-12%) ¹⁸ | +52 (12%) ¹⁹ | +29 (6%) | +17 (3%) | 537 |

⁷ Totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

⁸ Under perioden 1 april 2020 till 31 augusti 2020 gjorde den verkställande direktören ett frivilligt löneavstående på 10% av sin bruttolön.

⁹ För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende koncernens rörelseresultat och andra relevanta nyckeltal, se sida 58 i Swedavias års- och hållbarhetsredovisning 2023.

¹⁰ För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende koncernens fossila koldioxidutsläpp från egen flygplatsverksamhet och andra relevanta nyckeltal, se sida 124 - 127 i Swedavias års- och hållbarhetsredovisning 2023.

¹¹ I Swedavias ersättningsrapport för 2022 redovisades en absolut förändring på -0,17 ton för fossilt koldioxidutsläpp från egen flygplatsverksamhet mellan 2021 och 2022. I denna rapport har förändringen uppdaterats pga. korrigering av värdet för 2022 med anledning av en sent registrerad avvikelset för december 2022.

¹² För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende andel förnybart flygbränsle och andra relevanta nyckeltal, se sida 21 och sida 124 - 127 i Swedavias års- och hållbarhetsredovisning 2023.

¹³ Andel förnybart bränsle började mätas för räkenskapsåret 2019.

¹⁴ Sedan 2023 samlas data in via SCB.

¹⁵ Totalersättningen till övriga anställda avser motsvarande ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1, exklusive posten förmåner.

¹⁶ Totalersättning för samtliga övriga anställda i koncernen dividerat med antal heltidsekvivalenter under respektive år.

¹⁷ Under 2019 genomförde Swedavia ett omfattande omställningsarbete i organisationen.

¹⁸ Swedavia införde korttidspermittering för ett stort antal anställda under 2020. Swedavia lade också ett varsel pga. arbetsbrist som resulterade i ett omfattande omställningsarbete.

¹⁹ Under delar av 2021 var en del av Swedavias anställda korttidspermitterade. Omställningsarbetet som påbörjades 2020 fortsatte under 2021.