

## **Ersättningsrapport 2022**

### **Inledning**

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur Swedavias riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2022, har tillämpats under 2022. 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 122 - 123 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

Information som krävs enligt 5 kap. 40 - 44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 8 på sida 122 - 124 i Swedavias års- och hållbarhetsredovisning för 2022 ("års- och hållbarhetsredovisningen 2022").

Information om ersättningsutskottets arbete 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida 95 – 100 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

### **Utveckling under 2022**

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 6-7 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022.

### **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 2022, sammanfattas på sida 124 i års- och hållbarhetsredovisningen 2022. Riktlinjerna är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande.

Bolaget har under 2022 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman 2022. 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 2022 (TSEK)

	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning <sup>1</sup>		3	4	5	6
	Grundlön <sup>2</sup>	Förmåner <sup>3</sup>	Ettårig	Flerårig				
Jonas Abrahamsson, Verkställande direktör och Koncernchef	4 673 <sup>6</sup>	4,4	-	-	0	1 390	6 067	100/0
Johan Bill, Direktör Projekt	2 288	14,8	-	-	0	687	2990	100/0
Anna Bovaller, Direktör Legal and governance	1 618	2,9	-	-	0	442	2063	100/0
Peder Grunditz, Direktör Operativ drift International Airports <sup>7</sup>	2 074	12,8	-	-	0	565	2651	100/0
Christina Hiller tf. Direktör Marknad och försäljning Fr o m 2022-10-18	262	3,0	-	-	0	55	320	100/0
Fredrik Jaresved, Direktör Strategiska initiativ och innovation	1 553	4,0	-	-	0	390	1947	100/0
Charlotte Ljunggren, Direktör Marknad och försäljning <sup>7</sup>	2 274	4,3	-	-	0	659	2937	100/0
Susanne Norman, Direktör Regional Airports	1 646	3,1	-	-	0	422	2071	100/0
Caroline Ottoson, Direktör Anläggningar och system T o m 2022-06-09	1 129	5,4	-	-	0	330	1464	100/0
Mats Pålson, Direktör Ekonomi och finans	2 513	2,8	-	-	0	742	3258	100/0
Ali Sadeghi, Direktör Anläggningar och system Fr o m 2022-08-01	900	0	-	-	0	270	1170	100/0
Elisabeth Svedberg tf. Direktör Anläggningar och system Fr o m 2022-06-10 t o m 2022-07-31	215	0,6	-	-	0	48	264	100/0
Marie Wiksborg, Direktör Affärsstöd	1 979	2,8	-	-	0	546	2528	100/0

<sup>1</sup> Ledande befattningshavare i Swedavia är ej berättigade rörlig ersättning.

<sup>2</sup> Grundlön avser den årliga fasta lönen, lönetillägg i förekommande fall samt semestertillägg.

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

<sup>4</sup> Inga extraordinära poster har utgått under året.

<sup>5</sup> Tjänstepension har till fullo redovisats som fast ersättning.

<sup>6</sup> Beloppet inkluderar en marknadslöneanpassning per 2022-08-01.

<sup>7</sup> Charlotte Ljunggren tillträdde, pga. ordinarie befattningshavares frånvaro, befattningen som tf. Direktör Operativ drift under perioden 2022-06-15 t.o.m 2022-08-15. Charlotte Ljunggren var tillika tf. Chef Stockholm Airports/Flygplatschef Stockholm Arlanda Airport under perioden 2022-06-15 t.o.m 2022-12-31. Charlotte Ljunggren representerade parallellt Affärsenhet Marknad och försäljning i koncernledningen t.o.m 2022-10-17.

## Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

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

Årlig förändring	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	Räkenskapsår 2022
<i>Årlig förändring av ersättning verkställande direktör och vice verkställande direktör<sup>8</sup></i>						
Verkställande direktör & koncernchef	+201 (4%)	+116 (2%)	-290 (-5%) <sup>9</sup>	+436 (8%)	+323 (6%)	6 067
Vice verkställande direktör & Chef Commercial & Real Estate	-87 (-3%) <sup>10</sup>	- <sup>11</sup>	- <sup>11</sup>	- <sup>11</sup>	- <sup>11</sup>	- <sup>11</sup>
<i>Bolagets resultatutveckling</i>						
Rörelseresultat <sup>12</sup>	+31 000 (5%)	+27 000 (4%)	-2 302 000 (-325%)	+208 000 (13%)	+602 000 (43%)	-783 000
Fossilt koldioxidutsläpp från egen flygplatsverksamhet (ton) <sup>13</sup>	-591 (-31%)	-989 (-76%)	-233 (-74%)	-82 (-99%)	-0,17 (-24%)	0,53
Andel förnybart flygbränsle (%) <sup>14</sup>	- <sup>15</sup>	- <sup>15</sup>	+0,01 (7%)	+0,29 (193%)	+0,02 (5%)	0,46
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)<sup>16</sup></i>						
Swedavia AB <sup>17</sup>	+18 (4%)	+37 (8%) <sup>18</sup>	-60 (-12%) <sup>19</sup>	+52 (12%) <sup>20</sup>	+29 (6%)	520

<sup>8</sup> Totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

<sup>9</sup> Under perioden 1 april 2020 till 31 augusti 2020 gjorde den verkställande direktören ett frivilligt löneavstående på 10% av sin bruttolön.

<sup>10</sup> Minskningen av den totala ersättningen mellan åren härleds till frånvaro under 2018.

<sup>11</sup> Under åren 2019, 2020, 2021 och 2022 har bolaget inte haft någon vice verkställande direktör.

<sup>12</sup> För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende koncernens rörelseresultat och andra relevanta nyckeltal, se sida 92 i Swedavias års- och hållbarhetsredovisning 2022.

<sup>13</sup> För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende koncernens fossila koldioxidutsläpp från egen flygplatsverksamhet och andra relevanta nyckeltal, se sida 45 - 48 i Swedavias års- och hållbarhetsredovisning 2022.

<sup>14</sup> För mer utförlig information om de årliga förändringarna avseende andel förnybart flygbränsle och andra relevanta nyckeltal, se sida 38 och sida 42 - 44 i Swedavias års- och hållbarhetsredovisning 2022.

<sup>15</sup> Andel förnybart bränsle började mätas för räkenskapsåret 2019.

<sup>16</sup> Totalersättningen till övriga anställda avser motsvarande ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1, exklusive posten förmåner.

<sup>17</sup> Totalersättning för samtliga övriga anställda i koncernen dividerat med antal heltidsekvivalenter under respektive år.

<sup>18</sup> Under 2019 genomförde Swedavia ett omfattande omställningsarbete i organisationen.

<sup>19</sup> Swedavia införde korttidspermittering för ett stort antal anställda under 2020. Swedavia lade också ett varsel pga. arbetsbrist som resulterade i ett omfattande omställningsarbete.

<sup>20</sup> Under delar av 2021 var en del av Swedavias anställda korttidspermitterade. Omställningsarbetet som påbörjades 2020 fortsatte under 2021.