

## Ersättningsrapport 2022

### Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Svevia AB, antagna av årsstämman 2022, tillämpades under år 2022. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och ledande befattningshavare.

Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen, Aktiemarknadens Självregleringskommittés 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. Sistnämnda ingår i Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020, beslutade av regeringen den 27 februari 2020.

Information om ersättningsutskottets arbete under 2022 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidan 62 i års- och hållbarhetsredovisningen för 2022.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 6 på sidan 85 i årsredovisningen för 2022.

### Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4–5 i årsredovisningen 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.

Styrelsen upprättar årligen förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som läggs fram för beslut på årsstämman. Riktlinjerna som antogs på årsstämman 2022 finns på sidorna 85–86 i årsredovisningen för 2022. Bolagets riktlinjer följer regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna gäller bl.a. att 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 förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare.

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. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på [www.svevia.se](http://www.svevia.se). Ingen ersättning har krävts tillbaka.

**Tabell 1 – Total ersättning till verkställande direktören och ledande befattningshavare under 2022 (tkr)**

Befattningshavarens namn (position)	1		2		3	4	5	6
	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Totalersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön <sup>1</sup>	Andra förmåner <sup>2</sup>	Ettårig	Flerårig				
Gustafsson, Anders (vd)	4 370	46	-	-	-	1 320	5 736	100/0
Bjurling, Tobias (CFO)	2 100	126	-	-	-	755	2 981	100/0
Boman, Erik (chefsjurist) <sup>3</sup>	1 451	106	-	-	-	592	2 149	100/0
Eriksson, Sofia (marknads- och kommunikationschef) <sup>4</sup>	688	4	-	-	-	161	853	100/0
Höglund, Per (divisionschef Anläggning)	2 293	129	-	-	-	942	3 364	100/0
Johansson, Tomas (divisionschef Industri)	2 387	103	-	-	-	835	3 325	100/0
Sandström, Charlotte (kommunikationschef) <sup>5</sup>	92	-	-	-	-	-	92	100/0
Tocklin, Sara (Direktör HR och affärsstöd)	1 663	112	-	-	-	601	2 376	100/0
Öberg, Olle (divisionschef Drift)	2 610	134	-	-	-	1 103	3 847	100/0

<sup>1</sup> Inklusive semesterersättning samt i förekommande fall lönevaxling samt avdrag för obetalda semesterdagar.

<sup>2</sup> Bilförmån, sjukvårdsförsäkring, sjukförsäkring och friskvårdsbidrag.

<sup>3</sup> Avgångt september 2022

<sup>4</sup> Tillträtt maj 2022

<sup>5</sup> Avgångt januari 2022

**Tabell 2 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (tkr)**

	RR 2018 vs. 2017	RR 2019 vs. 2018	RR 2020 vs. 2019	RR 2021 vs. 2020	RR 2022 vs. 2021	RR 2022
Ersättning till verkställande direktören	+60 (+1,6%) <sup>1</sup>	+442 (+12,0%)	+155 (+3,7%)	-5 (-0,1%) <sup>6</sup>	+139 (+3,2%)	4 416
Koncernens rörelseresultat	+289 318 (+141,5%) <sup>2</sup>	-291 844 (-59,1%) <sup>2</sup>	+136 202 (+67,5%)	+39 357 (+11,6%)	+44 209 (+11,7%)	421 647
Genomsnittlig ersättning <sup>3</sup> baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda <sup>4</sup> i moderbolaget	-5 (-1,1%) <sup>5</sup>	+23 (+4,6%) <sup>5</sup>	+21 (+4,2%)	-6 (-1,2%) <sup>6</sup>	+19 (+3,6%)	546

<sup>1</sup> Vd Anders Gustafsson tillträdde 2017-06-01

<sup>2</sup> Svevia erhöll reavinster vid fastighetsförsäljningar som påverkat rörelseresultatet med 39 MSEK 2017 och 240 MSEK 2018.

<sup>3</sup> Genomsnittlig ersättning inkluderar ersättningar för bolagets anställda utom KL, dividerat med FTE-måttet för antalet heltidsekvivalenter. Ersättningen inkluderar fast lön, dvs måndslön och timlön, samt tillfällig löneförstärkning. FTE består av arbetad tid/schablonarbets tid per år (antalet möjliga timmar det aktuella året).

<sup>4</sup> Exklusive medlemmar i koncernledningen.

<sup>5</sup> Omorganisation under 2018 då tjänstemän på Arbetschefsområdet Fastighet flyttat till dotterbolaget Svevia Fastighet och division Anläggning omorganiserat.

<sup>6</sup> Ingen lönerevision har skett 2021 eftersom avtalet, som förhandlades fram under pandemitåret 2020, omfattade perioden fram till och med mars 2022 (tjänstemän) och april 2022 (yrkesarbetare).