

Svenska staten
Finansdepartementet
Avdelningen för bolag med statligt ägande
103 33 Stockholm

Riksdagens centralkansli
100 12 Stockholm

Kallelse till årsstämma i Swedavia AB

Härmed kallas till årsstämma i Swedavia AB, org.nr 556797-0818.

Tid: Fredagen den 28 april 2023, kl. 12.30

Plats: Clarion Hotel Arlanda Airport

Rätt att delta och närvara samt anmälan

Aktieägare

Den som på dagen för bolagsstämman är införd som aktieägare i aktieboken har rätt att delta i bolagsstämman.

Riksdagsledamot

Riksdagsledamot har rätt att, efter anmälan till styrelsen, närvara vid bolagsstämman och i anslutning till denna ställa frågor till bolaget.

Allmänheten

Bolagsstämman är öppen för allmänheten.

Anmälan

Anmälan om närvaro för riksdagsledamot respektive allmänhet görs till anmalanbolagsstamma@swedavia.se eller via post till: Swedavia AB (publ), Att. Christina Mattsson, 190 45 Stockholm-Arlanda och bör vara bolaget tillhanda senast en vecka före stämman.

Förslag till dagordning

1. Stämmans öppnande
2. Val av ordförande vid stämman
3. Upprättande och godkännande av röstlängd
4. Stämmans ordförande utser protokollförare
5. Val av en eller två justerare
6. Godkännande av dagordningen
7. Beslut om närvarorätt för utomstående
8. Fråga om stämman blivit behörigen sammankallad
9. Framläggande av
 - a) års- och hållbarhetsredovisning, inklusive bolagsstyrningsrapport och koncernredovisning,
 - b) revisionsberättelse och koncernrevisionsberättelse och
 - c) revisorernas granskningsrapport enligt 7 § lagen (2005:590) om insyn i vissa finansiella förbindelser m.m.
10. Redogörelse för det gångna årets arbete
 - a) anförande av styrelsens ordförande,
 - b) anförande av verkställande direktören, och
 - c) anförande av bolagets revisor
11. Beslut om
 - a) fastställelse av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen,
 - b) dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen, och
 - c) ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och den verkställande direktören
12. Redovisning av ersättningar och revisorns yttrande om huruvida tidigare beslutade riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare har följts samt beslut om godkännande av ersättningsrapport
 - a) framläggande av ersättningsrapport och muntlig redogörelse av styrelsens ordförande om de ledande befattningshavarnas ersättningar,

- b) framläggande av revisors yttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen (2005:551), och
 - c) beslut om godkännande av ersättningsrapport
13. Beslut om styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare
 14. Redogörelse för förslag till beslut om arvoden, styrelseledamöter och styrelseordförande
 15. Beslut om antalet styrelseledamöter
 16. Beslut om arvode till styrelsen
 17. Val av styrelseledamöter och styrelseordförande
 18. Beslut om antalet revisorer
 19. Beslut om arvode till revisor
 20. Val av revisor
 21. Övrigt
 22. Stämmans avslutande

Förslag till beslut

2. Ordförande vid stämman

Aktieägarens förslag till ordförande vid stämman kommer att hållas tillgängligt på bolagets webbplats före stämman.

11 b). Beslut om dispositioner beträffande bolagets vinst eller förlust enligt den fastställda balansräkningen

Styrelsen föreslår att ingen utdelning utgår för räkenskapsåret samt att årets resultat och det balanserade resultatet, tillsammans 7 799 183 687 kronor, överförs till ny räkning.

13. Beslut om styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsen föreslår att styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare beslutas enligt bilaga 1. Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare överensstämmer med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande.

15. Antalet styrelseledamöter

Aktieägarens förslag till antalet stämموvalda styrelseledamöter kommer att hållas tillgängligt på bolagets webbplats före stämman.

16. Arvode till styrelseledamöter och utskottsledamöter

Aktieägarens förslag till arvoden till styrelseledamöter och utskottsledamöter kommer att hållas tillgängligt på bolagets webbplats före stämman.

17. Styrelseledamöter och styrelseordförande

Aktieägarens förslag till val av styrelseledamöter och styrelseordförande kommer att hållas tillgängligt på bolagets webbplats före stämman.

18. Antalet revisorer

Styrelsen föreslår att antalet revisionsbolag ska vara ett.

19. Arvode till revisor

Styrelsen föreslår att arvode för revisorns arbete utgår enligt godkänd

räkning.

20. Revisor

Styrelsen föreslår i enlighet med Finans- och revisionsutskottets rekommendation omval av det registrerade revisionsbolaget KPMG AB för en period om ett år intill utgången av årsstämman 2024.

Revisionsbolaget meddelar på stämman vem som har utsetts som huvudansvarig revisor.

Övrig information

Års- och hållbarhetsredovisning, inklusive bolagsstyrningsrapport och revisionsberättelser samt ersättningsrapport och revisorns yttrande enligt 8 kap. 54 § aktiebolagslagen samt revisorernas granskningsrapport enligt 7 § lagen om insyn i vissa finansiella förbindelser m.m. hålls tillgängligt digitalt hos bolaget, Swedaviahuset, Flygvägen 1, 190 60 Stockholm-Arlanda, från och med den 30 mars 2023. Handlingarna är även från och med samma datum tillgängliga på bolagets webbplats. Denna kallelse och fullständiga förslag till beslut hålls tillgängliga på bolagets webbplats www.swedavia.se.

Stockholm Arlanda den 28 mars 2023

Swedavia AB

STYRELSEN

Bilaga 1

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i bolagsledningen och är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2023. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är i korthet följande:

Swedavias uppdrag är att äga, driva och utveckla flygplatser samt inom ramen för affärsmässighet, aktivt medverka i utvecklingen av transportsektorn och bidra till att de av riksdagen beslutade transportpolitiska målen uppnås. Som statligt ägt bolag ska Swedavia även vara ett föredöme inom hållbar utveckling.

Swedavias roll är att skapa den tillgänglighet som Sverige behöver för att underlätta resande, affärer och möten – inom Sverige, i Europa och i övriga världen. Säkerhet och hållbar utveckling med kunden i fokus är utgångspunkten för allt Swedavia gör, både i den egna verksamheten och i samhället i stort. Verksamheten drivs affärsmässigt och bolaget ska genom utveckling, planering och operativ effektivitet bygga en långsiktigt hållbar affär. Swedavias värdegrund ska genomsyra alla intressentrelationer. Det innebär att Swedavia ska vara pålitliga, engagerade, nytänkande och välkomnande. Utifrån kundbehov och med utgångspunkt i värdegrunden och de olika insatserna skapar Swedavia produkter och erbjudanden inom verksamhetsområdena Aviation Business, Commercial Services och Real Estate.

För ytterligare information om bolagets affärsstrategi, se www.swedavia.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.

Formerna av ersättning m.m.

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.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga kontantlönen, såvida inte dessa förmåner följer en på bolaget tillämpad kollektiv pensionsplan. I ett sådant fall bestäms avgiften av pensionsplanens villkor. Eventuell utökning av en kollektiv pensionsplan över den lönenivå som täcks av planen ska vara avgiftsbestämd med en avgift om högst 30 procent av överskjutande lönedel. Pensionsåldern ska inte understiga 65 år.

Erbjuden löneväxling ska vara kostnadsneutral.

Övriga förmåner får innefatta bl.a. kollektivtrafiksbidrag, parkering och sjukvårdsförsäkring. 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. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis.

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant anlitas som konsult i bolaget och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan bolaget och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från bolagets sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader och avgångsvederlag får lämnas med högst tolv månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.

Därutöver kan ersättning för eventuellt åtagande om konkurrensbegränsning utgå. Sådan ersättning ska kompensera för eventuellt inkomstbortfall och ska endast utgå i den utsträckning som den tidigare befattningshavaren saknar rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen uppgå till högst 60 procent av den fasta kontantlönen vid tidpunkten för uppsägningen, om inte annat följer av tvingande kollektivavtalsbestämmelser, uppgå till högst 60 procent av månadsinkomsten vid tidpunkten för uppsägningen och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 12 månader efter anställningens upphörande.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Ersättningen till ledande befattningshavare ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för bolagets och koncernens anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningsens komponenter samt ersättningsens ökning och ökningstakt över tid har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till bolaget och bolagsledningen. I utskottets uppgifter ingår att bereda styrelsens beslut om förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Styrelsen ska årligen upprätta förslag till nya riktlinjer och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Ersättningsutskottet ska 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 personer i bolagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelse från riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets ekonomiska bärkraft. Styrelsen fattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna.