



Bilaga 1

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare

Styrelsens förslag till principer för ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare innebär att Swedavia AB (publ) ska sträva efter att ersättning och anställningsvillkor ska vara rimliga och väl avvägda. Ersättningarna ska präglas av rimlighet och transparens samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningen ska vara konkurrenskraftig men inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag.

I fråga om ersättning och andra anställningsvillkor ska Swedavia AB (publ) tillämpa de principer som beslutats den 22 december 2016 av regeringen i ”Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande”. Dessa riktlinjer ska tillämpas från och med årsstämman 2017.

Dessa riktlinjer skall utmynna i en total ersättning som är rimlig, präglad av måttfullhet och väl avvägd. Den ska även vara konkurrenskraftig, takbestämd, och ändamålsenlig samt bidra till en god etik och företagskultur. Principen är fast grundlön vilket innebär att några incitamentsprogram eller andra typer av rörliga lönedelar inte får förekomma för ledande befattningshavare.

Beträffande pensionsvillkor, pensionsålder, arbetsförmåga på grund av sjukdom, uppsägningstid och avgångsvederlag ska principerna för detta överensstämma med de som fastställts av regeringen i ovan nämnda riktlinjer. Ledande befattningshavare har generellt en ömsesidig uppsägningstid om sex (6) månader.

Styrelsen ska säkerställa att ersättningarna följer styrelsens- och regeringens riktlinjer genom att jämföra villkor för motsvarande statliga och privata företag som när det gäller storlek, komplexitet och omsättning är jämförbara med företagets.

För säkerställande av att styrelsens fastställda nivåer avseende bolagets kostnader för ersättningar till ledande befattningshavare i bolaget inte överskridits, samt att de följer av stämman fastställda riktlinjer, gäller följande. Baserat på de underlag som legat till grund för styrelsens ursprungliga beslut om ersättning samt med utgångspunkt i styrelsens bolagsstyrningsrapport, ska bolagets revisorer granska att beslutade ersättningsnivåer och övriga anställningsvillkor inte överskridits. Bolagets revisor ska inför årsstämman lämna ett skriftligt och undertecknat yttrande till styrelsen avseende om revisorn anser att de riktlinjer som gällt sedan föregående årsstämma har följts eller inte. Om riktlinjerna enligt revisorns mening inte har följts ska skälen för denna bedömning framgå.

Innan beslut om enskild ersättning fattas ska det finnas skriftligt underlag som utvisar bolagets totala kostnad.

Dessa riktlinjer ska också gälla i samtliga dotterföretag samt godkännas av årsstämman för respektive dotterföretag.