

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025

Inledning

Denna rapport har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram* samt *Statens ägarpolicy 2025*, beslutade av regeringen den 20 februari 2025.

Rapporten beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Arlandabanan Infrastructure AB (AIAB), antagna av årsstämman 2025, tillämpades under år 2025. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören. Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman.

Information om ersättningar till ledande befattningshavare finns även i AIAB:s års- och hållbarhetsredovisning 2025, not 2 Sammanfattning av viktiga redovisningsprinciper och not 5 Medelantalet anställda och ersättning till anställda och styrelse. Det finns inget ersättningsutskott.

Utveckling under 2025

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse i års- och hållbarhetsredovisningen 2025.

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. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning.

Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag, och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga, icke monetära förmåner. Vidare ska ersättningen vara väl avvägd och bidra till en god etik och företagskultur. 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. Övriga förmåner får innefatta bl.a. förmånsbil, parkeringsplats, extra sjukförsäkring och lunchförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Riktlinjerna finns tillgängliga på www.arlandabananinfrastructure.se/om-oss/bolagsstyrning.

AIAB:s vd är också vd för Svensk-Danska Broförbindelsen SVEDAB AB (Svedab) dit vd:s huvudanställning är förlagd. Svedab vidarefakturerar AIAB årligen hälften av vd:s totala löne- och lönebikostnader. Ingen ersättning har således utgått från AIAB under 2025.

Bilaga: tabeller

Bilaga ersättningsrapport 2025

Vd i AIAB är också vd i Svedab. Huvudanställning för vd är förlagd till Svedab som vidarefakturerar AIAB hälften av vd:s totala löne- och lönebikostnader. Eftersom ingen ersättning till vd har utgått från AIAB åskådliggör nedanstående tabeller AIAB:s kostnad, d vs 50 procent av den totala ersättning som under 2025 har utgått till vd från Svedab.

Tabell 1 AIAB:s kostnad motsvarande 50 procent av den ersättning till verkställande direktör som under 2025 (tkr) har utgått från Svedab

Namn/befattning	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära poster	Pensionskostnad	Total ersättning	Andelen fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön*	Andra förmåner**	Ettårig	Flerårig				
Ulf Lundin, vd	1 160	14	0	0	0	258	1 431	100/0

*I grundlönen ingår utbetald semesterersättning.

**kost, sjukvårdsförsäkring

Tabell 2 Förändring i AIAB:s kostnad (tkr) och bolagets rörelseresultat (mkr) under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren

	2021/2020	2022/2021	2023/2022	2024/2023	2025/2024	2025
Kostnad för verkställande direktören	+16 (1,4%)	+36 (3,2 %)	+39 (3,3%)	+43 (3,6%)	+177 (14,1%)	1 431
Bolagets rörelseresultat	+1,7 (+13,7%)	-0,7 (-5 %)	+0,6 (+4,2%)	-1,6 (-11,5%)	-3,3 (-26,5%)	9,0