

Närvarande aktieägare	Antal aktier och röster
Svenska staten genom Jenny Lahrin	135 226 547
Summa:	135 226 547 av totalt 135 226 547 aktier och röster

§ 1

Stämman öppnades av Jan Bardell.

§ 2

Till ordförande vid stämman valdes Jan Bardell.

§ 3

Förestående anteckning avseende aktieägare godkändes som röstlängd. Det antecknades att samtliga aktier i bolaget var representerade vid stämman.

§ 4

Till protokollförare vid stämman utsågs Miriam Lewinschal.

§ 5

Till justerare valdes Jan Bardell och Jenny Lahrin.

§ 6

Godkändes dagordningen.

§ 7

Beslutades om godkännande av närvarorätt för utomstående.

§ 8

Konstaterades att stämman var i behörig ordning sammankallad.

§ 9

Års- och hållbarhetsredovisning inklusive bolagsstyrningsrapport och koncernredovisning för räkenskapsåret 2021 framlades. Revisionsberättelsen och koncernrevisionsberättelsen samt revisorernas granskningsrapport enligt 7 § lagen

(2005:590) om insyn i vissa finansiella förbindelser m.m. framlades av bolagets revisor. Konstaterades att handlingarna blivit korrekt framlagda.

§ 10

Redogörelse för styrelsens arbete under det gångna året avhölls av ordföranden. VD informerade om bolagets verksamhet under året. Auktoriserade revisorn Helena Nilsson lämnade redogörelse för arbetet under räkenskapsåret.

§ 11

Beslutades om fastställande av resultaträkningen och balansräkningen samt koncernresultaträkningen och koncernbalansräkningen. Beslutades att ingen utdelning ska utgå för det gångna räkenskapsåret. Beslutades bevilja ansvarsfrihet för styrelseledamöterna och den verkställande direktören för det gångna räkenskapsåret.

§ 12

Informeras att tidigare beslutade riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare har följts. Noterades det av revisorn den 25 mars 2022 framlagda yttrandet att tidigare beslutade riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare har följts. Beslutades godkänna ersättningsrapporten i enlighet med bilaga 1.

§ 13

Beslutades att godkänna riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare i enlighet med bilaga 2.

§ 14

Aktieägarens representant presenterade och motiverade förslag till beslut om styrelseledamöter, styrelseordförande och arvodering.

§ 15

Beslutades att styrelsen ska bestå av sju (7) styrelseledamöter och inga styrelsesuppleanter.

§ 16

Beslutades att arvode till styrelseledamöterna för tiden intill utgången av nästa årsstämma ska utgå med 432 000 kronor till styrelsens ordförande och med 210 000 kronor till övriga av årsstämman valda ledamöter.

Beslutades vidare att för arbete inom revisionsutskottet ska arvode om 39 500 kronor utgå till utskottets ordförande och 26 500 kronor till ledamot, att för arbete inom projektutskottet ska arvode om 40 000 kronor utgå till utskottets ordförande och 30 000 kronor till ledamot samt att för arbete inom ersättningsutskottet ska arvode om 20 000 kr utgå till utskottets ordförande och 10 000 kr till ledamot.

Arvode ska inte utgå till arbetstagarrepresentanter eller anställda i Regeringskansliet.

§ 17

Beslutades att, för tiden intill utgången av nästa årsstämma, som styrelseledamöter genom omval utse Jan Bardell, Sven-Erik Bucht, Ulrika Danielsson och Lucien Herly samt genom nyval utse Charlotte Bergman, Magnus Meyer och Caroline Ottosson.

Beslutades att intill utgången av nästa årsstämma utse Jan Bardell till styrelsens ordförande.

Noterades att Håkan Englund och Henrik Eneroth utsetts till ordinarie arbetstagarrepresentanter och att Lars-Erik Mott och Frederick Linderos utsetts till suppleanter.

§ 18

Beslutades att antalet revisorer ska utgöras av ett registrerat revisionsbolag.

§ 19

Beslutades att arvode för revisorns arbete utgår enligt godkänd räkning.

§ 20

Beslutades att till revisor genom omval utse det registrerade revisionsbolaget KPMG för tiden intill utgången av årsstämman 2023 med den auktoriserade revisorn Helena Nilsson som huvudansvarig revisor.

§ 21

Beslutades att regeringens principer för bolagsstyrning i bolag med statligt ägande, extern rapportering i bolag med statligt ägande samt ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, ska gälla för Infranord till dess att bolagsstämma beslutar annat.

§ 22

Framfördes ägarens tack till styrelsen, företagsledningen och personalen för väl genomfört arbete under verksamhetsåret.

Framfördes ett särskilt tack till Agneta Kores, Magnus Jonasson och Kia Orback Pettersson, som avgår ur styrelsen, för deras insatser under tiden i styrelsen.

Inga övriga frågor förekom.

§ 23

Stämman förklarades avslutad.

Vid protokollet:



Miriam Lewinschal

Justeras:



Jan Bardell

Justeras:



Jenny Lahrin

Bilaga 1

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Infranord AB, antagna av årsstämman 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och ledande befattningshavare samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiets för svensk bolagsstyrning *Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram*.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 (Anställda och personalkostnader) på sidorna 55–57 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 30–33 i årsredovisningen för 2021.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 på sidan 56 i årsredovisningen för 2021.

Utveckling under 2021

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 4–5 i årsredovisningen 2021.

Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser

Infranord följer Principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande. Ledande befattningshavare i Infranord uppstår endast fast ersättning. Inga bonus- eller incitamentsprogram eller annan rörlig ersättning förekommer. Avgångsvederlag kan utgå med högst tolv månadslöner.

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. Den ska även vara takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till en god etik och företagskultur. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner och andra förmåner.

Bolaget har under 2021 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.infranord.se/om-infranord/bolagsstyrning/bolagsstaemma. Ingen ersättning har krävts tillbaka.

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktören och ledande befattningshavare under 2021 (kSEK)

Befattningshavarens namn (position)	1 Fast ersättning		2 Rörlig ersättning		3 Extraord. poster	4 Pensions- kostnader	5 Total ersättning	6 Andel fast resp. rörlig ersättning
	Grundlön	Andra förmåner *	Ettårig	Flerårig				
Henrik Löfgren, VD	3 339	7	-	-	-	825	4 171	100/0
Charlotte Lindahl, CFO	1 804	70	-	-	-	440	2 314	100/0
Eva Axelsson, Regionchef	1 402	59	-	-	-	315	1 776	100/0
Johan Andersson, Regionchef	1 530	66	-	-	-	707	2 303	100/0
Jörgen Jumark, Regionchef	1 633	75	-	-	-	808	2 516	100/0
Miriam Lewinschal, Chef Affärsstöd, Chefsjurist **, ***, ****	1 344	70	-	-	-	289	1 703	100/0
Mikael Åstrand, Chef Affärsutveckling och Marknad, *****	950	31	-	-	-	347	1 328	100/0
Pierre Makdessi, Chef Personal och Säkerhet	1 360	81	-	-	-	302	1 743	100/0
Madeleine Segerquist, Chef Verksamhetsutveckling, *****	449	2	-	-	-	40	491	100/0
Mansour Ahadi, Chef Maskin	1 666	73	-	-	-	732	2 471	100/0
Rolf Roverud, Verkställande direktör Infranord Norge AS	2 647	257	-	-	-	61	2 965	100/0

* Andra förmåner avser tjänstebil samt sjukvårdsförsäkring

** Tf Chef Verksamhetsstöd 2021-06-01

*** Från 2021-12-01 ingår Verksamhetsstöd under den nya funktionen Affärsstöd med Juridik, Inköp och Kalkyl

**** Chef Affärsstöd från 2021-12-01

***** Mikael Åstrand slutade i ledningsgruppen 2021-09-01

***** Madeleine Segerquist slutade i ledningsgruppen 2021-05-31

Aktiebaserad ersättning

Infranord AB har inga andra ersättningar till ledande befattningshavare utöver lön och förmåner.

Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

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

	RR-4 vs RR-5	RR-3 vs RR-4	RR-2 vs RR-3	RR-1 vs RR-2	RR vs RR-1	RR 2021
Ersättning till verkställande direktören	+1 381 (+50%)	-732 (-18%)*	-228 (-7%)	+321 (+10%)*	-177 (-5%)*	3 346
Koncernens rörelseresultat	-42 711 (-20%)	-61 403 (-35%)	-188 489 (-167%)	+89 517 (+119%)	+75 132 (+532%)	89 246
Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget	+14 (+3%)	+20 (+4%)	+7 (+1%)	+14 (+3%)	-1 (+0%)	576

* Exklusive medlemmar i koncernledningen

** Helene Biström avgick 2019-03-31 och Henrik Löfgren tillträdde 2019-08-05, däremellan fanns tf VD vars ersättning är inkluderat

*** Lars Öhman avgick 2017-04-30 och Helene Biström tillträdde 2017-02-16

Bilaga 2

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 2022. Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Riktlinjernas främjande av bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Bolagets affärsstrategi är i korthet följande.

Med marknadsledande teknisk kompetens, unika maskinella resurser och stor geografisk närvaro inom underhåll skapar Infranord förutsättningar för att bli marknadens ledande aktör även inom anläggning av järnväg. Med stort fokus på starkt förmåga att leda komplexa projekt med stort tekniskt innehåll, hög säkerhet och lönsamhet blir Infranord den ledande aktören inom järnvägsinfrastruktur i Norden.

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. olika former för ersättning för arbete som ges i annat än kontant ersättning exempelvis bil- och bostadsförmån, sjukvårdsförsäkring och andra skattepliktiga förmåner. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 20 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.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana regler eller fast lokal praxis, varvid dessa riktlinjers övergripande ändamål så långt möjligt ska tillgodoses.

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 från det uppsägande bolaget 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 och utgå under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning gäller, vilket ska vara högst 24 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 anställda beaktats genom att uppgifter om anställdas totalersättning, ersättningens komponenter samt ersättningens 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. Som angivits ovan ingår det i ersättningsutskottets uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från riktlinjerna. Styrelsen ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna.