

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020



Samhällsbyggnadsbolaget i Norden AB (publ)

Introduktion

Denna ersättningsrapport tillhandahåller en översikt över hur Samhällsbyggnadsbolaget i Norden AB (publ) ("**Bolaget**" respektive "**SBB**") riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, som antogs av årsstämman 2020 ("**Ersättningsriktlinjerna**"), har tillämpats under år 2020. Ersättningsrapporten tillhandahåller även detaljer om ersättning till Bolagets verkställande direktör och vice verkställande direktörer samt en sammanfattning av Bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Ersättningsrapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen samt regler om ersättning till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram som utfärdats av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Ytterligare information avseende ersättning till ledande befattningshavare finns tillgängligt i not 8 (Anställda och personalkostnader) på sida 78 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2020 ("**Årsredovisningen**"). Information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret 2020 finns tillgängligt i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 63–66 i Årsredovisningen.

Ersättning till styrelseledamöterna omfattas inte av denna rapport. Sådan ersättning beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8 i Årsredovisningen.

Året i korthet

Den verkställande direktören sammanfattar bolagets utveckling i sitt uttalande på sidorna 6–7 i Årsredovisningen.

SBB:s riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare: omfattning, syfte och avvikelser

Styrelsen bedömer att det är kritiskt för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, att Bolaget kan rekrytera och behålla ledande befattningshavare med kompetens och kapacitet att nå uppställda mål. För detta krävs att Bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig totalersättning som motiverar ledande befattningshavare att göra sitt yttersta. SBB:s Ersättningsriktlinjer gör det möjligt för bolaget att erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt SBB:s Ersättningsriktlinjer ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och kan bestå av följande ersättningskomponenter: fast grundlön, rörlig ersättning, pension samt vissa övriga förmåner. Rörlig ersättning som omfattas av Ersättnings-

riktlinjerna ska vara baserad på kriterier som syftar till att främja Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Den totala ersättningen till den verkställande direktören och de vice verkställande direktörerna under 2020 har följt bolagets Ersättningsriktlinjer.

Ersättningsriktlinjerna, som antogs av årsstämman 2020, finns tillgängliga på sida 64 i Årsredovisningen. Ersättningsriktlinjerna har implementerats under år 2020. Inga avvikelser från riktlinjerna har beslutats och inga undantag från dess beslutsprocess har gjorts. Revisorns yttrande om huruvida Ersättningsriktlinjerna har följts finns tillgänglig på Bolagets hemsida, www.sbbnorden.se. Ingen ersättning till ledande befattningshavare som omfattas av ersättningsrapporten har utgått från annat bolag inom koncernen och ingen ersättning har återkrävt. Förutom ersättningar som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har SBB:s årsstämma beslutat om arvode till styrelsen.

Tabell 1

Total ersättning till den verkställande direktören och de vice verkställande direktörerna under räkenskapsåret 2020 (kk)

Namn (Position)	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära ersättningar	Pension ⁴⁾	Total ersättning	Fast respektive rörlig ersättning som andel av total ersättning ⁵⁾
		Grundlön ¹⁾	Övriga förmåner ²⁾	Kort- siktigt incita- ments- program ³⁾	Lång- siktigt incita- ments- program				
Ilija Batljan (vd)	2020	3 624	144	600		-	1 203 (varav 107 avser rörlig ersättning)	5 571	87 %/13 %
Lars Thagesson (vice vd)	2020	2 614	-	430		-	735 (varav 67 avser rörlig ersättning)	3 780	87 %/13 %
Krister Karlsson (vice vd)	2020	1 587	39	260		-	412 (varav 36 avser rörlig ersättning)	2 299	87 %/13 %

1) Inkl. semesterersättning

2) Övriga förmåner avser bilförmån och friskvårdsersättning.

3) Se tabell 2 för ytterligare detaljer. Pensionsersättning avseende den rörliga ersättningen ingår i beloppet i kolumnen "Pension".

4) Pension avser pensionsförmån som är premiebestämd och är baserad på pensionsgrundande fast- och rörlig ersättning.

5) Fast respektive rörlig ersättning som andel av total ersättning beräknas enligt följande. Fast ersättning som andel av total ersättning = (grundlön + övriga förmåner + fast del av pension / total ersättning) x 100. Rörlig ersättning som andel av total ersättning = (rörlig ersättning + extraordinära ersättningar + rörlig pension / total ersättning) x 100.

Långsiktigt incitamentsprogram (Long-term incentive LTI)

Teckningsoptionsprogram serie 2017/2020

Bolaget har haft ett incitamentsprogram för bolagets anställda som avslutades under 2020. Incitamentsprogrammet infördes i syfte att skapa ett personligt långsiktigt ägarengagemang hos de anställda och för att stimulera till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen. Därutöver infördes incitamentsprogrammet i syfte att höja motivationen hos de anställda samt för att skapa en samhörighets-

känsla mellan dem och Bolaget. Incitamentsprogrammet var baserat på teckningsoptioner som förvärvades av deltagarna på marknadsmässiga villkor till ett marknadspris som fastställdes utifrån ett beräknat marknadsvärde för teckningsoptionerna med tillämpning av Black & Scholes värderingsmodell beräknat av ett oberoende värderingsinstitut. Varje teckningsoption berättigade till teckning av en stamaktie av serie B i Bolaget. Teckning av aktier med stöd av teckningsoptioner skedde under oktober 2020. Teckningskursen per aktie motsvarade 130 procent av genomsnittet av bolagets B-aktiers volymvägda senaste betalkurs under tio handelsdagar från och med den 24 oktober 2017 till och med den 6 november 2017. Teckningskursen per aktie fastställdes slutligt till 7,93 kronor per aktie.

Tabell 2

Långsiktigt incitamentsprogram riktat till den verkställande direktören och de vice verkställande direktörerna under räkenskapsåret 2020

Namn (Position)	De grundläggande villkoren för aktieprogram				Information avseende 2020				
	Program	Tilldelningsdatum	Lösenperiod	Teckningskurs per aktie (kr)	Ingående balans	Under året		Utgående balans	
					Antal optioner som innehas	Antal optioner som tilldelats	Antal optioner som utnyttjats	Antal optioner som tilldelats och som inte intjänats	Antal optioner som omfattas av skyldighet att behålla under viss tid
Ilija Batljan (vd)	Teckningsoptionsprogram serie 2017/2020	2017-12-29 — 2018-09-18	2020-10-01 — 2020-10-31	7,93	5 000 000	-	5 000 000	-	-
Lars Thagesson (vice vd)	Teckningsoptionsprogram serie 2017/2020	2018-09-18	2020-10-01 — 2020-10-31	7,93	2 000 000	-	2 000 000	-	-
Krister Karlsson (vice vd)	Teckningsoptionsprogram serie 2017/2020	2017-12-29 — 2018-09-18	2020-10-01 — 2020-10-31	7,93	1 200 000	-	1 200 000	-	-

Kortsiktigt incitamentsprogram (Short-term incentive STI) - årlig resultatbaserad ersättning

Bolaget har ett kortsiktigt incitamentsprogram där ersättningen ska bestå av tre delar som vardera ska ge rätt till en tredjedel av det maximala ersättningsbeloppet. Två av delarna bestäms av att vissa mål för Bolaget uppnås, medan en del bestäms av att individuella mål uppnås. För att ersättningen ska utgå krävs att den del som är kopplad till individuella mål uppnås samt att en av de delar som är kopplade till mål för Bolaget uppnås. De kriterier som ska tillämpas såvitt avser mål för Bolaget är NAV-tillväxt dvs. tillväxt av nettoandelsvärde för aktie i Bolaget enligt fastställd årsredovisning samt driftnetto dvs. koncernens hyresintäkter minus fastighetskostnader enligt fastställd årsredovisning. Kriteriet som ska tillämpas såvitt avser individuella mål ska tas fram innan utgången av första kvartalet av det räkenskapsår som ersättningen avser och ska vara lika specifika som kriterierna avseende mål för Bolaget. Kriterierna är utformade i syfte att främja Bolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen samt hållbarhet och därmed Bolagets långsiktiga värdeskapande. Eventuell utbetalning av ersättningen ska ske i samband med den löneutbetalning som infaller närmast efter den bolagsstämma varpå Bolagets årsredovisning fastställs

avseende intjänandeåret. Ersättningen kan maximalt uppgå till 50 procent av den fasta grundlönen samt vid fullt utfall uppgå till högst 40 procent av total ersättning exklusive LTI. Den rörliga ersättningen grundar rätt till pensionsförmåner och är semesterlönegrundande. Bolaget har ingen avtalsenlig rätt att återkräva ersättningen.

Tillämpning av ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna

Efter genomförd utvärdering av Ersättningsriktlinjerna och prestationskriterierna samt tillämpningen av desamma kan konstateras att dessa har möjliggjort för Bolaget att rekrytera och behålla sådana ledande befattningshavare med rätt kompetens och den kapacitet som krävs för att nå uppställda mål vilket ger Bolaget rätt förutsättningar för långsiktigt värdeskapande. Ersättningsriktlinjerna och ersättningskriterierna har även bidragit till att hålla ersättningen till den verkställande direktören samt andra ledande befattningshavare välbalanserad. Ersättningsriktlinjerna har tillämpats korrekt och utan avvikelser och har uppfyllt sitt syfte. Nuvarande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer för den verkställande direktören, samt andra ledande befattningshavare är rimliga.

Tabell 3

Den verkställande direktörens och de vice verkställande direktörernas prestation under räkenskapsåret 2020: kortsiktig rörlig ersättning (kk)

Namn (Position)	Prestationskriteriet	Beskrivning av kriterier	Relativ viktning av prestationskriterierna	a) Uppmätt prestation ¹⁾ b) Ersättningsutfall ²⁾
Ilija Batljan (vd)	Årsvis resultatbaserad ersättning	1) NAV-tillväxt 2) Driftnettoökning 3) Individuellt mål	1) 33 % 2) 33 % 3) 33 %	a) 66 % b) 600
Lars Thagesson (vice vd)	Årsvis resultatbaserad ersättning	1) NAV-tillväxt 2) Driftnettoökning 3) Individuellt mål	1) 33 % 2) 33 % 3) 33 %	a) 66 % b) 430
Krister Karlsson (vice vd)	Årsvis resultatbaserad ersättning	1) NAV-tillväxt 2) Driftnettoökning 3) Individuellt mål	1) 33 % 2) 33 % 3) 33 %	a) 66 % b) 260

1) Uppmätt prestation utgör prestationskriteriernas sammanvägda prestation i förhållande till det maximala avtalade utfallet uttryckt i procent.

2) Ersättningsutfallet avser den ersättning som utbetalats under 2020.

Tabell 4

Förändring av ersättning och bolagets prestation under det senaste räkenskapsåret (kk)

	Information avseende 2020	Årlig förändring
Ersättning till ledande befattningshavare		
Ilija Batljan (vd)	5 571	681 (14 %)
Lars Thagesson (vice vd)	3 780	608 (19 %)
Krister Karlsson (vice vd)	2 299	410 (22 %)
Bolagets prestation		
Förvaltningsresultat	2 474 551	1 829 471 (284 %)
Genomsnittlig total ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i Bolaget ¹⁾		
	931	839 (11 %)

- 1) Genomsnittlig total ersättning beräknas som total ersättning för personal/genomsnittligt antal anställda. Arvode till styrelsen exkluderas.

Information om aktieägarnas röstning

Genom en ändring av aktiebolagen (2005:551) som trädde i kraft den 10 juni 2019 infördes bland annat bestämmelsen i 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen om rapport om ersättningar. Bestämmelsen i 8 kap. 53 a § aktiebolagslagen ska tillämpas första gången i samband med den årsstämma som hålls närmast efter den 31 december 2020. På grund härav har ingen tidigare stämmobehandling av ersättningsrapporten skett. Någon information finns således inte i årets ersättningsrapport.

Samhällsbyggnadsbolaget i Norden AB (publ)

Styrelsen