

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022



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 2021 ("**Ersättningsriktlinjerna**"), har tillämpats under år 2022. 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 88-89 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2022 ("**Årsredovisningen**"). Information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret 2022 finns tillgängligt i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 74–77 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 sida 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 2022 har följt bolagets Ersättningsriktlinjer.

Ersättningsriktlinjerna, som antogs av årsstämman 2021, finns tillgängliga på sida 77 i Årsredovisningen. 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 2022 (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)	2022	5 030	244	2 100		-	1 935 (varav 630 avser rörlig ersättning)	9 309	71 %/29 %
Krister Karlszon (vice vd)	2022	2 109	250	900		-	733 (varav 270 avser rörlig ersättning)	3 992	71 %/29 %
Eva-Lotta Stridh (vice vd)	2022	2 076	34	840		-	788 (varav 252 avser rörlig ersättning)	3 738	71 %/29 %
Oscar Lekander (vice vd) ⁶⁾	2022	1 316	115	0		-	720 (varav 0 avser rörlig ersättning)	2 152	100%/0 %
Annika Ekström (vice vd)	2022	2 314	145	1 050		-	608 (varav 315 avser rörlig ersättning)	4 117	67 %/33 %

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.

6) Oscar Lekander har varit ledande befattningshavare fram till 23 september 2022 varför ersättning till det datumet ingår.

Långsiktigt incitamentsprogram (Long-term incentive LTI)

Teckningsoptionsprogram serie 2021/2024

Bolaget har ett incitamentsprogram för bolagets anställda som påbörjades under 2021. 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 samhörighetskänsla 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 kan ske under perioden fr.o.m. 1 mars 2024 t.o.m. 31 mars 2024. Teckningskursen per aktie motsvarar 130 procent av bolagets B-aktiers volymvägda genomsnittskurs under de tio handelsdagar som följer närmast efter den 23 februari 2021. Teckningskursen per aktie fastställdes slutligt till 34,125 kronor per aktie. Efter omräkning genomförd i februari 2023 berättigar varje optionsrätt till teckning av 1,12 aktier till en teckningskurs om 30,37 kronor per aktie.

Tabell 2

Långsiktigt incitamentsprogram riktat till den verkställande direktören och de vice verkställande direktörerna under räkenskapsåret 2022

Namn (Position)	De grundläggande villkoren för aktieprogram				Information avseende 2022				
	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 2021/2024	2021-04-23 — 2021-05-03	2024-03-01 — 2024-03-31	34,125	5 000 000	-	-	5 000 000	-
Krister Karlsson (vice vd)	Teckningsoptionsprogram serie 2021/2024	2021-04-23 — 2021-05-03	2024-03-01 — 2024-03-31	34,125	1 500 000	-	-	1 500 000	-
Eva-Lotta Stridh (vice vd)	Teckningsoptionsprogram serie 2021/2024	2021-04-23 — 2021-05-03	2024-03-01 — 2024-03-31	34,125	1 500 000	-	-	1 500 000	-
Oscar Lekander (vice vd)	Teckningsoptionsprogram serie 2021/2024	2021-04-23 — 2021-05-03	2024-03-01 — 2024-03-31	34,125	2 000 000	-	-	2 000 000	-
Annika Ekström (vice vd)	Teckningsoptionsprogram serie 2021/2024	2021-04-23 — 2021-05-03	2024-03-01 — 2024-03-31	34,125	2 000 000	-	-	2 000 000	-

Kortsiktigt incitamentsprogram (Short-term incentive STI)

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.

Bolaget har under 2022 betalat ut ersättningar avseende räkenskapsåret 2021. Styrelsen har fattat beslutat om att pausa detta program från och med för räkenskapsåret 2022 och tills vidare.

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 ersättningsstrukturer 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 2021: 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) 100 % b) 2 100
Krister Karlsso (vice vd)	Årsvis resultatbaserad ersättning	1) NAV-tillväxt 2) Driftnettoökning 3) Individuellt mål	1) 33 % 2) 33 % 3) 33 %	a) 100 % b) 900
Eva-Lotta Stridh (vice vd)	Årsvis resultatbaserad ersättning	1) NAV-tillväxt 2) Driftnettoökning 3) Individuellt mål	1) 33 % 2) 33 % 3) 33 %	a) 100 % b) 840
Oscar Lekander (vice vd)	Årsvis resultatbaserad ersättning	1) NAV-tillväxt 2) Driftnettoökning 3) Individuellt mål	1) 33 % 2) 33 % 3) 33 %	a) 100 % b) 0
Annika Ekström (vice vd)	Årsvis resultatbaserad ersättning	1) NAV-tillväxt 2) Driftnettoökning 3) Individuellt mål	1) 33 % 2) 33 % 3) 33 %	a) 100 % b) 1 050

- 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 2022 och avser 2021 och är en del av ett treårsprogram 2019 - 2021.

Tabell 4

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

	Information avseende 2022	Årlig förändring
Ersättning till ledande befattningshavare		
Ilija Batljan (vd)	9 309	1 758 (23 %)
Krister Karlsson (vice vd)	3 992	894 (29 %)
Eva-Lotta Stridh (vice vd)	3 738	990 (36 %)
Oscar Lekander (vice vd) ²⁾	2 152	-254 (-11 %)
Annika Ekström (vice vd)	4 117	1 542 (63 %)
Bolagets prestation		
Förvaltningsresultat i mkr	-416	-6 106 (-107 %)
Genomsnittlig total ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i Bolaget ¹⁾		
	1 266	314 (33 %)

- 1) Genomsnittlig total ersättning beräknas som total ersättning för personal/genomsnittligt antal anställda. Arvode till styrelsen exkluderas.
2) Oscar Lekander har varit ledande befattningshavare fram till 23 september 2022 varför ersättning till det datumet ingår.

Samhällsbyggnadsbolaget i Norden AB (publ)
Styrelsen