



Riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i SBAB Bank AB (publ) ("SBAB")

Styrelsens förslag till principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare innebär att SBAB ska sträva efter att ersättning och anställningsvillkor ska vara rimliga och väl avvägda. I fråga om ersättning och andra anställningsvillkor ska SBAB fortsätta att tillämpa de principer som fastställts i de "Riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande" som beslutades av regeringen den 22 december 2016.

Styrelsen ska säkerställa att ersättningar följer dessa riktlinjer och regeringens riktlinjer genom att frågor rörande ersättning och anställningsvillkor för ledande befattningshavare bereds i en av styrelsen inrättad ersättningskommitté. Ersättningskommittén bereder årligen ett förslag avseende ersättningar för ledande befattningshavare med beaktande av lämplig jämförbar statistik samt total ersättningskostnad. Innan beslut om enskild ersättning fattas ska det finnas ett skriftligt underlag som utvisar bolagets totala kostnad.

Ersättning till ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet. Detta ska vara vägledande också för den totala ersättningen till övriga anställda. Ledande befattningshavare har inte rätt till rörlig ersättning.

SBAB:s revisor ska vidare årligen senast tre veckor innan årsstämman i särskilt yttrande till styrelsen redovisa sina iakttagelser beträffande ledande befattningshavares anställningsvilkors överensstämmelse med av årsstämman fastställda riktlinjer.

Dessa riktlinjer ska också gälla i SBAB:s samtliga dotterbolag samt godkännas av årsstämman för respektive dotterbolag.

Med ledande befattningshavare menas de som avses i 8 kap. 51 § aktiebolagslagen (2005:551).