

## **Utvärdering av ersättningsfrågor i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning**

### **Allmänt**

Enligt Svensk kod för bolagsstyrning gällande från 1 januari 2020 (Koden) ska styrelsen i SBAB Bank AB (publ) (SBAB) följa upp och utvärdera (i) pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till bolagsledningen samt (ii) tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som bolagsstämman enligt lag ska besluta om samt ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i bolaget.

SBAB:s styrelse har inrättat en ersättningskommitté med uppgift att bl.a. bereda förslag till principer för ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i SBAB inför styrelsens rekommendation och stämmans beslut och att i övrigt bereda frågor om ersättning och andra villkor för SBAB:s ledande befattningshavare.

### **Riktlinjer beslutade av årsstämman 2019**

Årsstämman 2019 beslutade om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i SBAB. Enligt dessa ska SBAB sträva efter att ersättning och anställningsvillkor ska vara rimliga och väl avvägda. I fråga om ersättning och andra anställningsvillkor ska SBAB, enligt riktlinjerna från 2019, 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 vidare enligt riktlinjerna 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.

**Uppföljning och utvärdering avseende rörliga ersättningar till ledande befattningshavare**  
Företagsledningen i SBAB har under 2019 inte omfattats av incitamentsprogram för rörlig ersättning.

### **Uppföljning och utvärdering av tillämpningen av riktlinjerna för ersättningar till ledande befattningshavare beslutade av årsstämman 2019**

I fråga om ersättningar och andra anställningsvillkor beslutar styrelsen i sin helhet om ersättningar för SBAB:s företagsledning och ansvariga för kontrollfunktioner, t.ex. i samband med lönerevision. Ersättningskommittén bereder frågor som rör ersättningar och anställningsvillkor för dessa inför styrelsens beslut och inhämtar bl. a. jämförbar statistik för att säkerställa att ersättningen till företagsledningen och ansvariga för kontrollfunktioner är takbestämd, konkurrenskraftig och ändamålsenlig.

Ersättningskommitténs bedömning är att SBAB har följt de av årsstämman 2019 beslutade riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare i SBAB.

### **Uppföljning av ersättningsstrukturen och ersättningsnivåer**

Ersättningskommittén har följt upp ersättningsstrukturen och ersättningsnivåerna i SBAB.

Ersättningskommittén anser att SBAB:s ersättningsstruktur och ersättningsnivåerna i SBAB är marknadsmässiga och väl avvägda. Ersättningarna stämmer också överens med regeringens riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande daterade den 22 december 2016, vilka gällde för 2019.

23 mars 2020

SBAB Bank AB (publ)

*Styrelsen*