

ERSÄTTNINGSRAPPORT 2025



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 2025 ("**Ersättningsriktlinjerna**"), har tillämpats under år 2025. 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 och som administreras av Aktiemarknadens Självregleringskommité (ASK).

Ytterligare information avseende ersättning till ledande befattningshavare finns tillgängligt i not 8 (Anställda och personalkostnader) på sida 77-78 i årsredovisningen för räkenskapsåret 2025 ("**Årsredovisningen**"). Information om ersättningsutskottets arbete under räkenskapsåret 2025 finns tillgängligt i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 60–64 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 Ersättningsriktlinjer: 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 Ersättningsriktlinjerna 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 2025 har följt bolagets Ersättningsriktlinjer.

Ersättningsriktlinjerna, som antogs av årsstämman 2025, finns tillgängliga på sida 61-62 i Årsredovisningen. Inga avvikelser från Ersättningsriktlinjerna 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 återkrävts. Förutom ersättningar som omfattas av Ersättningsriktlinjerna har SBB:s årsstämman beslutat om arvode till styrelsen.

Tabell 1

Total ersättning till den verkställande direktören och de vice verkställande direktörerna under räkenskapsåret 2025 (kk)

Namn (Position)	Räkenskapsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning		Extraordinära ersättningar	Pension ³⁾	Total ersättning	Fast respektive rörlig ersättning som andel av total ersättning ⁴⁾
		Grundlön ¹⁾	Övriga förmåner ²⁾	Kort- siktigt incita- ments- program	Lång- siktigt incita- ments- program				
Leiv Synnes (vd)	2025	6 558	87	1 425	-	-	2 816	10 886	87 %/13 %
Krister Karlsso (vice vd)	2025	2 810	113	790	-	-	1 193	4 906	84 %/16 %
Annika Ekström (vice vd)	2025	2 821	74	570	-	-	928	4 393	87 %/13 %

1) Inklusive semesterlön.

2) Övriga förmåner avser bilförmån och friskvårdsersättning.

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

4) 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 2024/2027

Under juni 2024 har ett incitamentsprogram inletts för nyckelpersoner inom bolaget med syfte att skapa ett personligt långsiktigt ägarengagemang hos medarbetare och för att stimulera till ett ökat intresse för verksamheten och resultatutvecklingen. Därutöver infördes incitamentsprogrammet för att öka motivationen hos anställda och skapa en samhörighet mellan dem och Bolaget. Villkoren i programmet ger innehavaren rätt att under perioden från och med den 1 april 2027 till och med den 30 april 2027 teckna en ny aktie av serie B per optionsrätt. Teckningskursen per aktie ska motsvara 140 procent av den volymvägda genomsnittskursen enligt Nasdaq Stockholms officiella kurslista för aktien under de tio handelsdagar som infaller närmast efter den 27 mars 2024, alltså 6,0834 kr. Optionerna tecknades till marknadspris om 1,3004 kr/option enligt Black Scholes. Värdet av optionerna var vid årets utgång 1,19 kr/option.

Tabell 2

Långsiktigt incitamentsprogram riktat till den verkställande direktören och de vice verkställande direktörerna under räkenskapsåret 2025

Namn (Position)	De grundläggande villkoren för aktieprogram				Information avseende 2025					
	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 förfallit	Antal optioner som tilldelats och som inte intjänats	Antal optioner som omfattas av skyldighet att behålla under viss tid
Leiv Synnes (VD)	Teckningsoptionsprogram serie 2024/2027	2024-06-09	2027-04-01 — 2027-04-30	6,0834	2 200 000	-	-	-	2 200 000	-
Krister Karlsson (vice VD)	Teckningsoptionsprogram serie 2024/2027	2024-06-09	2027-04-01 — 2027-04-30	6,0834	515 000	-	-	-	515 000	-
Annika Ekström (vice VD)	Teckningsoptionsprogram serie 2024/2027	2024-06-09	2027-04-01 — 2027-04-30	6,0834	510 000	-	-	-	510 000	-

Kortsiktigt incitamentsprogram (Short-term incentive STI)

Bolaget har ett kortsiktigt incitamentsprogram där ersättningen är beroende av individens uppfyllelse av individuella kriterier som fastställs årligen eller med annan periodicitet och ska mätas under ett eller flera år. Därutöver kan rörlig ersättning även i vissa fall utgå vid extraordinära omständigheter eller som ersättning för extraordinära arbetsinsatser. 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

Efter genomförd utvärdering av Ersättningsriktlinjerna 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 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.

Information om aktieägarnas röstning

Vid årsstämman 2025 framlades ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024 för godkännande. Ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024 godkändes. Inga synpunkter från aktieägare framfördes då bolagsstämman behandlade ersättningsrapporten avseende räkenskapsåret 2024. Således har ingen översyn av Ersättningsriktlinjerna genomförts baserat på synpunkter från aktieägarna.

Tabell 3

Förändring av ersättning och bolagets prestation under de senaste räkenskapsåren (kkf)

	Information avseende 2025	Information avseende 2024	Information avseende 2023	Information avseende 2022
Ersättning till ledande befattningshavare				
Leiv Synnes (VD)	10 886 (-861; -7%)	11 747 (8 043; 217%)	3 704 (N/A)	-
Krister Karlsson (vice VD)	4 906 (-201; -4%)	5 107 (1 633; 47%)	3 474 (-518; -13%)	3 992 (+894; +29%)
Annika Ekström (vice VD)	4 393 (-524; -11%)	4 917 (1 182; 32%)	3 735 (-382; -9%)	4 117 (+1 542; +63%)
Bolagets prestation				
Förvaltningsresultat, kvarvarande och avvecklad verksamhet, mkr ¹⁾	744 (133; 22%)	611 (-1 657; -73%)	2 268 (-2 114; -48%)	4 382 (-1 190; -21%)
Genomsnittlig total ersättning baserat på antal heltidsekvivalenter anställda i Bolaget ²⁾				
	938 (-267; -22%)	1 205 (+243; 25%)	962 (-304; -24%)	1 266 (314; 33%)

- 1) Nyckeltalet har uppdaterats då bolaget har ändrat sin definition av Förvaltningsresultat. Jämförelseperiod har omräknats. Se definition sida 130 i Årsredovisningen.
- 2) Genomsnittlig total ersättning beräknas som total ersättning för personal/genomsnittligt antal anställda. Arvode till styrelsen exkluderas.