

# Ersättningsrapport 2022

## 1. Inledning

Denna ersättningsrapport ger en översikt över hur AB Svensk Exportkredits (SEK:s) riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare, antagna av årsstämman 2022, har tillämpats under 2022. Rapporten tillhandahåller även uppgifter beträffande SEK:s verkställande direktör, övriga medlemmar i bolagets ledning och i förekommande fall styrelseledamöter. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande, beslutade av regeringen 27 februari 2020.

Rapporten omfattar inte ersättningar till styrelsen som beslutas av årsstämman. Sådan ersättning redovisas i not 5 på sida [69-71] i företagets årsredovisning för 2022 ("årsredovisningen 2022").

Information som krävs enligt 5 kap. 40-44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 5 på sida [78-75] i årsredovisningen för 2022.

Information om ersättningsutskottets arbete 2022 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sida [37-43] i årsredovisningen för 2022.

## 2. Utveckling under 2022

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sida [5] i årsredovisningen för 2022.

## 3. Riktlinjer för ersättning

I SEK:s riktlinjer för ersättning anges att ersättning till ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig och icke löneledande i förhållande till jämförbara företag och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare.

Riktlinjerna för ersättning, antagna av årsstämman 2022, sammanfattas på sida [72] i årsredovisningen för 2022. Revisorns rapport om huruvida företaget har följt riktlinjerna finns på företagets webbplats, "Revisorsyttrande enligt aktiebolagslagen", [Bolagsstyrning | Svensk Exportkredit \(sek.se\)](#).

Riktlinjerna är utformade i enlighet med regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande.

En framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagande av bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att bolaget kan rekrytera och behålla

kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig, tillika måttfull totalersättning till ledande befattningshavare.

Den totala ersättningen till verkställande direktören och övriga ledande befattningshavare under 2022 har följt regeringens principer för ersättning och andra anställningsvillkor.

Riktlinjerna som gäller för ersättning till ledande befattningshavare har även varit vägledande vid framtagandet av ersättningspolicy för de övriga anställda inom koncernen.

#### 4. Totalersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare

Tabell 1 - Totalersättning till verkställande direktör och ledande befattningshavare 2022

		Grundlön	Förmåner <sup>1</sup>	Pensionskostnader	Rörlig ersättning	Övrig ersättning	Totalersättning
Magnus Montan, Vd	TSEK	5 434	19	1668	-	-	7 121
	Andel av totalersättning	76%	1%	23%	-	-	-
Per Åkerlind, vice Vd t o m 2022-06-30	TSEK	1 772	17	651	-	-	2 440
	Andel av totalersättning	73%	1%	27%	-	-	-
Karl Johan Bernerfalk, Chef Juridik och inköp	TSEK	1 802	34	668	-	-	2 504
	Andel av totalersättning	72%	1%	27%	-	-	-
Teresa Hamilton Burman, Kreditchef	TSEK	2 465	37	604	-	-	3 106
	Andel av totalersättning	79%	1%	19%	-	-	-
Pontus Davidsson Chef Internationell finansiering fr o m 2022-09-08	TSEK	981	5	196	-	-	1 182
	Andel av totalersättning	83%	1%	17%	-	-	-
Andreas Ericson, Chef Internationell Finansiering t o m 2022-03-31	TSEK	509	9	175	-	-	693
	Andel av totalersättning	73%	1%	25%	-	-	-
Stefan Friberg, Finanschef	TSEK	3 018	17	608	-	-	3 643
	Andel av totalersättning	83%	1%	17%	-	-	-

<sup>1</sup> Förmån till verkställande direktör och övriga ledande befattningshavare avser kost- och privat sjukvårdsförmån. Beloppen i tabellen inkluderar också förmån för hushållsnära tjänster för samtliga utom för Stefan Friberg, Madeleine Widæus, Pontus Davidsson, Tomas Nygård, Maria Simonson, Jenny Lilja Lagercrantz, Pia Melke. Beloppen inkluderar medlemsavgift i nätverk avseende ledarskap för Per Åkerlind och Teresa Hamilton Burman.

Jens Hedar, Chef Kundrelationer,tf chef Internationell finansiering 2022-04-01- 2022-09-07	TSEK	2 454	18	803	-	-	3 275
	Andel av total- ersättning	75%	1%	25%	-	-	-
Jenny Lilja Lagercrantz HR - chef fr o m 2022-09-16	TSEK	613	4	169	-	-	786
	Andel av total- ersättning	78%	1%	22%	-	-	-
Pia Melke tf CIO 2022-02-01 –2022-04-30	TSEK	310	3	93	-	-	406
	Andel av total ersättning	76%	1%	23%	-	-	-
Tomas Nygård CIO fr o m 2022-05-01	TSEK	1 272	11	348	-	-	1 631
	Andel av total ersättning	78%	7%	21%	-	-	-
Sirpa Rusanen, HR - chef t o m 2022-09-15	TSEK	1 254	17	479	-	-	1 750
	Andel av total- ersättning	72%	1%	27%	-	-	-
Susanna Rystedt, Chef Strategi, affärsutveckling och kommunikation	TSEK	2 532	28	839	-	-	3 399
	Andel av total- ersättning	74%	1%	25%	-	-	-
Maria Simonson Hållbarhetschef fr o m 2022-04-01	TSEK	1 575	12	433	-	-	2 020
	Andel av total- ersättning	78%	1%	21%	-	-	-
Peter Svensén Riskchef t o m 2022-12-11	TSEK	2 525	30	593	-	-	3 148
	Andel av total- ersättning	80%	1%	19%	-	-	-
Anna-Lena Söderlund tf Riskchef 2022-12-12--2022-12-31	TSEK	89	1	38	-	-	128
	Andel av total- Ersättning	70%	1%	30%	-	-	-
Madeleine Widaeus CIO t o m 2022-01-31	TSEK	144	1	53	-	-	198
	Andel av total- ersättning	73%	1%	27%	-	-	-

Grundlön avser den årliga fasta lönen inklusive eventuella skattepliktiga traktamenten och eventuella avdrag (t ex sjukfrånvaro och tjänstledighet) samt semesterersättning, för de som ej omfattas av förstärkt pension enligt kollektivavtal. Parterna inom BAO:s avtalsområde enades 2021 om att stärka avsättningen till tjänstepensionen inom BTP-planen. Den förstärkta pensionen innebär att arbetsgivaren gör en extra avsättning till tjänstepension med 2 procent. Detta möjliggörs genom att semesterlönetillägg om 1,45 procent växlas mot en högre pensionspremie. SEK tillämpar den förstärkta pensionen från och med den 1 januari 2022.

Pensionskostnader avser tjänstepension, premier till försäkringar för sjukersättning vid långvarig sjukdom, andra kollektiva riskförsäkringar som följer av gällande kollektivavtal.

Ledande befattningshavare är ej berättigade till rörlig ersättning.

Övrig ersättning avser eventuella avgångsvederlag eller liknande vilket ej har utgått under året.

## 5. Jämförande information om förändring av ersättning och företagets resultat

Tabell 2 – Årlig förändring av ersättning och företagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (TSEK)

Årlig förändring	2017 vs 2018	2018 vs 2019	2019 vs 2020	2020 vs 2021	2021 vs 2022	Räkenska psår 2022
<i>Årlig förändring av ersättning verkställande direktör och vice verkställande direktör<sup>2</sup></i>						
Verkställande direktör	+142 (2%)	+253 (4%)	+301 (5%)	+542 (8%)	-35 (-3%)	7121
Vice verkställande direktör	+202 (4%)	-69 (-1%) <sup>3</sup>	+153 (3%)	+15 (0%)	-2390 (-49%) <sup>4</sup>	2440
<i>Bolagets resultatutveckling</i>						
Nettoresultat	-124 000 (-16%)	+379 000 (58%)	-59 000 (-6%)	+66 000 (7%)	+132 000 (13%)	
<i>Årlig förändring av genomsnittlig ersättning för övriga anställda (heltidsekvivalenter)</i>						
Svensk Exportkredit AB <sup>5</sup>	+19 (2%)	+31 (3%)	+15 (1%) <sup>6</sup>	+42 (4%) <sup>7</sup>	+12 (1%) <sup>8</sup>	

<sup>2</sup> Totalersättningen avser summan av samtliga ersättningskomponenter som de är redovisade i tabell 1.

<sup>3</sup> År 2019 var pensionskostnader och förmåner lägre jämfört med föregående år, varför den årliga förändringen är negativ.

<sup>4</sup> Per Åkerlind "Vice verkställande direktör" t o m 2022-06-30.

<sup>5</sup> Totalersättning (dvs grundlön, förmåner, pensionskostnader, rörlig ersättning, övrig ersättning inklusive avdrag) för samtliga övriga anställda i Svensk Exportkredit AB dividerat med antal heltidsekvivalenter under respektive år.

<sup>6</sup> Minskade pensionskostnader och lägre belopp för utnyttjade förmåner

<sup>7</sup> SEK genomförde 2021 en benchmarkundersökning avseende lönenivåer för roller inom bolaget. Analysen resulterade i extra lönejustering när lönekriterierna inte kunde förklara att lönenivån låg under marknadsmedian. Därutöver inkluderade uppskjuten utbetalning avseende individuell rörlig ersättning (IRE) ytterligare ett år jämfört med utbetalning 2020.

<sup>8</sup> Individuell rörlig ersättning (IRE) hade utfall 0 kronor avseende 2021. Uppskjuten utbetalning avseende IRE utgjorde lägre belopp 2022 jämfört med 2021.

## **6. Genomförandet av riktlinjerna**

Inga avvikelser från riktlinjerna har gjorts under året. Styrelsen och ersättningsutskottet har behandlat ersättningar i enlighet med den process och de principer som anges i riktlinjerna.