

Ersättningspolicy

1 Inledning

Denna policy gäller för SBAB Bank AB (publ) (SBAB), AB Sveriges Säkerställda Obligationer (publ) (SCBC) och Booli Search Technologies AB (Booli). Med Bolagen avses SBAB, SCBC och Booli om inte annat anges. Vid benämningar av olika funktioner och befattningshavare avses befattningshavare inom SBAB om ej annat uttryckligen anges. Beslutsfattare för dokumentet avser befattningshavare i SBAB, SCBC och Booli. Ersättningspolicyn och riskanalysen avseende ersättningssystem (bilaga) utgör det interna styrande regelverket för ersättningsfrågor i SBAB. För SCBC och Booli gäller Ersättningspolicyn men ej bilagan. Det ska även noteras att ingen ersättning, varken fast eller rörlig, betalas ut från SCBC till dess anställda varför bestämmelserna nedan blir tillämpliga för det fall ersättningar framgent kommer att utbetalas av SCBC.

2 Gällande regelverk

Instruktionen är underställd ett flertal regelverk såsom:

2.1 Externa regelverk:

- Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014
- Lag (2016:1024) om verksamhet med bostadskrediter
- Svensk kod för bolagsstyrning
- Statens ägarpolicy och principer för bolag med statligt ägande 2020
- Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag
- Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2016:29) om verksamhet med bostadskrediter
- Riktlinjer för sund ersättningspolicy EBA/GL/2021/04

2.2 Interna regelverk:

- Riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i Bolagen, beslutade av årsstämman i respektive Bolag

3 Styrande dokument i ersättningsfrågor

Ersättningspolicyn och riskanalysen avseende ersättningssystem, om tillämpligt, ska minst en gång per år beslutas av respektive Bolagsstyrelser, för SBAB:s del efter beredning i SBAB:s Ersättningskommitté. Sådant styrelsebeslut fattas normalt på det konstituerande styrelsesammanträdet.

Ersättningspolicyn gäller för alla anställda i Bolagen.

Riskanalysen för ersättningssystem i SBAB ska ligga till grund för utformningen av ersättningspolicyn inom koncernen.

4 Övergripande riktlinjer om ersättningar i Bolagen

Kompetenta och motiverade medarbetare är av stor vikt för Bolagens framgång. Ersättningar i Bolagen ska vara konkurrenskraftiga, takbestämda, ändamålsenliga, måttfulla, rimliga, väl avvägda och inte löneledande samt bidra till en god etik och företagskultur.

SBAB och SCBC (för det fall ersättning utgår i SCBC) ska ha ett ersättningssystem som, dels är förenligt med och främjar en effektiv riskhantering och, dels inte uppmuntrar otillbörligt risktagande. Ersättningar i Bolagen ska främja SBAB-koncernens långsiktiga mål och intressen.

Den totala ersättningsnivån ska vara beroende av ansvar, komplexitet och resultat inom den anställdes område.

Bolagen ska förebygga och vidta åtgärder så att inga osakliga skillnader i ersättningar förekommer.

Närmaste chef har ansvar för ersättningsfrågor gällande sina medarbetare, detta ska dock alltid ske i samråd med närmaste överordnad chef och SBAB:s HR-funktion.

Bolagen ska informera medarbetarna om vilka kriterier som styr deras ersättning och hur resultatet mäts.

5 Organisation, ansvar och kontroll

5.1 Bolagsstämman

Bolagsstämman beslutar om de övergripande Riktlinjerna för ersättningar och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare d.v.s. styrelseledamöter i Bolagens styrelser som inte är anställda inom SBAB-koncernen, VD och eventuell vice VD i Bolagen, övriga befattningshavare som ingår i SBAB:s företagsledning samt chefer för SBAB:s kontrollfunktioner

5.2 Styrelsen och dess Ersättningskommitté

Bolagens styrelse ska besluta om Ersättningspolicyn och SBAB:s och SCBC:s styrelse ska därutöver besluta om riskanalysen avseende ersättningssystem. Styrelserna ska besluta om ersättningar och andra anställningsförmåner för ledande befattningshavare, förutom sådana som beslutas på bolagsstämma. SBAB:s styrelse ska också besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av SBAB:s styrande dokument om ersättningsfrågor.

Styrelsen i SBAB har utsett en Ersättningskommitté. Styrelsen beslutar om instruktioner och uppdrag för Ersättningskommittén. Styrelsen ska årligen utvärdera och följa upp hur SBAB och SCBC har efterlevt de principer för ersättningar till ledande befattningshavare som har beslutats av bolagsstämman, ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer inklusive gratifikationer i SBAB och om tillämpligt, gratifikationer i övriga Bolag.

Bolagens ersättningssystem ska årligen, eller oftare vid behov, ses över och beslutas av styrelserna.

5.3 Oberoende bedömning

Ersättningskommittén ska göra en oberoende bedömning av SBAB:s styrande dokument om ersättningsfrågor och SBAB:s ersättningssystem. I den oberoende bedömningen ska Ersättningskommittén se till att lämpliga kontrollfunktioner i SBAB deltar. SBAB:s Chief Human Resources Officer's (CHRO:s) presentation av resultatet av genomförda benchmarkundersökningar och representativa exempel för lönesituationen i SBAB ska vara en del av Ersättningskommitténs bedömning.

Funktion för internrevision ska minst årligen granska om SBAB:s respektive SCBC:s ersättningssystem överensstämmer med SBAB:s respektive SCBC:s styrande dokument i ersättningsfrågor och huruvida dessa stämmer överens med extern kravbild. För SCBC blir detta relevant om ersättningar beslutas utgå i bolaget. Denna granskning ska Ersättningskommittén ta del av och ska således utgöra en del av kommitténs oberoende bedömning. Internrevisionen ska senast i samband med att årsredovisningen fastställs rapportera resultatet av granskningen till SBAB:s styrelse.

5.4 Chief Human Resources Officer

SBAB:s CHRO ansvarar på operativ nivå för att samordna ersättningsfrågor i SBAB och dess dotterbolag. CHRO ansvarar för att vid var tid föra en aktuell förteckning över anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets riskprofil, vilken minst årligen ska föredras i Ersättningskommittén.

SBAB:s CHRO ansvarar för att SBAB offentliggör sådan information som ska offentliggöras rörande ersättningsfrågor enligt lag och Finansinspektionens föreskrifter.

5.5 Lönesättande chefer

Lönesättande chefer ansvarar för att Bolagens styrande dokument efterlevs i lönesättningen och att lönesättningen i övrigt sker i enlighet med vid var tid givna riktlinjer i ersättningsfrågor. Lönesättande chefer ansvarar för att utvecklingssamtal och lönesamtal genomförs årligen.

6 Ersättningsformer

6.1 Fast ersättning

Fast ersättning är den huvudsakliga ersättningsformen inom Bolagen.

6.2 Rörlig ersättning

Bolagen har för närvarande inga program för rörlig ersättning. Däremot kan gratifikationer och avgångsvederlag utgå, se avsnitt 6.4 och 6.5.

6.3 Pension

Pensionsförmånerna ska följa de kollektiva pensionsplanerna BTP 1 och BTP 2. I de fall SBAB har andra avgiftsbestämda pensionsplaner ska de inte överstiga 30 procent av den fasta lönen. Inga pensionspremier för ytterligare pensionskostnader ska betalas efter att den anställda gått i pension, (eller avslutat anställning av andra skäl). Pensionsåldern ska vid var tid följa de kollektivavtal Bolagen är bundna av samt Statens ägarpolicy och riktlinjer för bolag med statligt ägande.

6.4 Avgångsvederlag för ledande befattningshavare

För VD i respektive Bolag och för anställd i SBAB:s företagsledning träffas avtal om uppsägningslön och avgångsvederlag. Avgångsvederlag för VD och företagsledning är inte att räkna som rörlig ersättning då beloppet är på förhand fastställt och regleras i anställningsavtalet. Avgångsvederlag kan utgå med högst 12 månadslöner för VD och ledande befattningshavare. Avgångsvederlaget utgör då endast fast månadslön utan tillägg för förmåner. Uppsägningslön och avgångsvederlag utbetalas månadsvis och med avräkning för annan eventuell inkomst. SBAB:s CHRO ska tillse att ersättning som utgår i form av avgångsvederlag står i relation till den anställdes prestationer under anställningstiden och att det beräknas så att inte osunt risktagande belönas. SBAB:s CHRO ansvarar för framtagande av riktlinjer för avräkning av avgångsvederlag. Utbetalningar av avgångsvederlag och gjorda avräkningar som rör ledande befattningshavare ska årligen anmälas av SBAB:s CHRO till Ersättningskommittén.

6.5 Gratifikationer

Gratifikationer kan utgå till medarbetare som en engångsersättning för särskilt goda prestationer knutet till genomförandet av en enskild uppgift eller liknande. Ersättningen är inte på förhand känd. Gratifikationer beslutas av lönesättande chef i samråd med SBAB:s HR-funktion och överordnad chef och ges alltid i efterhand. Ledande befattningshavare i Bolagen erhåller ej gratifikationer. SBAB:s CHRO ska föra förteckning över lämnade gratifikationer i Bolagen, vilken årligen ska anmälas i Ersättningskommittén.

6.6 Befattningstillägg

För medarbetare på en ny befattning, som är direkt knuten till en tillfällig befattning eller som har en befattning på prov, kan befattningstillägg utgå som en del av den fasta lönen under den tid som medarbetaren innehar den i normalfallet mer kvalificerade tjänsten.

6.7 Övriga förmåner

Bolagen ska vara restriktiva med övriga förmåner vilka alltid ska beslutas av lönesättande chef i samråd med SBAB:s HR-funktion och närmast överordnad chef.

6.8 Lönerevision och lönesättning

Inom Bolagen tillämpas individuell lönesättning. Det innebär att ersättningen och löneutvecklingen är individuell och differentierad. Lönerevision sker årligen genom individuella lönesamtal där prestation i befattning samt gällande lönekriterier vägs in. Inför lönerevisionen genomför SBAB:s HR-funktion marknadsvärdering av de roller som omfattas av revisionen. Både processen för lönerevision och lönekriterierna följer vid var tid gällande löneprocessavtal.

Justering av ersättningen sker som regel endast vid ordinarie lönerevision. Vid eventuell justering mellan lönerevisioner ska alltid samråd ske med chefens chef och SBAB:s HR-funktion innan ny ersättning utfästs. Metoden för lönerevision är lönesamtal. Det innebär att anställda har rätt till lönesamtal med sin chef. SBAB:s HR-funktionär sammanhållande för lönerevisionsprocessen i Bolagen.

Anställda i SBAB vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på SBAB:s riskprofil definieras i riskanalysen avseende ersättningssystem och styrande dokument i ersättningsfrågor.

7 Offentliggörande av information avseende ersättningssystemet

SBAB publicerar Ersättningspolicy, Ersättningsrapport samt en kortare beskrivning av hur SBAB uppfyller krav på ersättningssystem på webbplatsen sbab.se. I årsredovisningen under rubriken IK:5 Personalkostnader redovisas de uppgifter som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ årsredovisningslagen (1995:1554).

Bilaga: Riskanalys avseende ersättningssystem

1 Bakgrund

Enligt Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut och värdepappersbolag ska ett företag årligen göra en analys i syfte att identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. I analysen ska samtliga risker beaktas, inklusive de risker som är förenade med företagets ersättningssystem och ersättningspolicy. Identifiering av anställda i SBAB Bank AB (publ) (SBAB eller banken) vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil ska göras enligt de kvalitativa och kvantitativa kriterier som följer av tekniska standarder antagna av kommissionen genom förordning EU 604/2014 (tekniska standarderna).

2 Risker i SBAB

Riskhanteringen är integrerad i all verksamhet som SBAB driver. SBAB delar in de risker som SBAB är eller kan bli exponerat för i två huvudkategorier. I den första kategorin ingår de risker som påverkar SBAB:s kapitalnivåer. I den andra kategorin ingår de risker som påverkar SBAB:s likviditetsnivåer. Under respektive kategori finns ett antal risktyper. Exponeringen mot respektive risktyp, undantaget affärsrisk och hållbarhetsrisk, ska limiteras av styrelsen och vara förenliga med beslutad riskapit.

SBAB ska medvetet endast exponera sig mot risker som är direkt hänförliga till, eller bedöms vara nödvändiga för, SBAB:s affärsverksamhet. Sådana risker omfattar i huvudsak kreditrisk, likviditetsrisk marknadsrisk, affärsrisk och operativ risk. Kreditrisk är den risk som SBAB främst är exponerad för. SBAB:s styrelse fastställer på en övergripande nivå den risk som banken är villig att ta för att uppnå uppsatta verksamhetsmål inom ramen för den långsiktiga strategin.

SBAB har med beaktande av ovan nämnda risker utformat ersättningssystemet så att det främjar en effektiv riskhantering och inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande. Andra viktiga komponenter, för att tillse att riskerna med ersättningssystemet minimeras, är en ändamålsenlig organisation för riskhantering och regelefterlevnad samt oberoende uppföljning och rapportering av dessa.

SBAB har inga program för rörliga ersättningar i ersättningssystemet. Genom att vara restriktiv vad det gäller övriga förmåner finns endast begränsade risker i de delar av SBAB:s ersättningssystem som rör övriga förmåner. Beträffande fast ersättning finns det teoretiskt risker för att ersättningsnivåerna i banken inte överensstämmer med de anställdas prestationer. Reducering av risker åstadkoms genom att beslut om ersättningar fattas på relevant organisatorisk nivå, bl.a. genom tillämpning av principen att beslut i ersättningsfrågor ska ske i samråd med chefens chef och inom beslutade ramar och med tillämpning av SBAB:s löneprinciper. SBAB genomför årligen lönekartläggningar för de anställda och gör även löpande analyser av marknadspraxis i ersättningsfrågor för att tillse att SBAB:s ersättningar är konkurrenskraftiga, måttfulla, rimliga, väl avvägda och inte löneledande.

3 SBAB:s ersättningssystem

Så som framgår ovan under avsnitt 2 består ersättningsmodellen för de anställda i banken av fast lön. Utöver ersättningen kan dock övriga förmåner¹ förekomma, även om SBAB är restriktiv vad det gäller sådana förmåner. Gratifikationer och befattningstillägg samt i vissa särskilda fall avgångsvederlag i samband med att anställning upphör kan förekomma. Utöver fast lön och förmåner har den anställda

¹ Med förmån menas en gåva, belöning eller motsvarande av materiellt eller immateriellt slag.

också pension i enlighet med gällande kollektivavtal respektive individuella avtal för ledande befattningshavare.

4 Anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på SBAB:s riskprofil

SBAB ska med beaktande av samtliga risker som banken är eller kan komma att bli exponerade för samt med beaktande av de kvalitativa och kvantitativa kriterier som framgår av de tekniska standarderna identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

Anställda som uppfyller något av de kvalitativa och/eller kvantitativa kriterier som framgår av de tekniska standarderna, artikel 3 och 4, utgör per automatik anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. SBAB har mot denna bakgrund och med beaktande av riskanalysen ovan samt av ansvar, roller och befogenheter i banken gjort nedanstående identifiering av anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil inom respektive kategori.

1. Verkställande ledning

Befattningshavare som vid var tid ingår i SBAB:s företagsledning.

2. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

Chef Internrevision, CRO och Chef Compliance.

3. Anställda med ett ledningsansvar inom kontrollfunktionerna

Chef Marknads- och Likviditetsrisk, Chef Kapital, Chef Kreditriskramverk, Chef Operativ Risk, Chef Risk Projekt och Regelverk, Chef Kreditriskvalidering samt Chef Kreditriskmodellering.

4. Anställda som leder och/eller har ansvar för riskhanteringen för en väsentlig affärsenhet

SBAB anser att de väsentliga affärsenheterna inom SBAB utgörs av avdelningarna Affärsområde Privat, Affärsområde Företag & Brf samt Treasury, Customer Experience samt Hållbarhet Marknad & Kommunikation.

Anställd som har det övergripande ansvaret för riskhantering inom samt leder dessa affärsenheter är Chef Affärsområde Privat, Chef Affärsområde Företag & Brf, CFO samt Chef Treasury, CXO samt Chef Hållbarhet Marknad & Kommunikation.

5. Anställda med ett ledningsansvar inom en väsentlig affärsenhet

Följande befattningar är identifierade: Operativ Chef Affärsområde Privat, Operativ Chef Kundservice, Chef Produkter & Tjänster, Chef Handläggarteam, Chef Kundteam, Chef Kundteam Outbound, Chef Kundteam Special, Chef Resurspool, Chef Kundmötesutveckling, Chef Affärsstöd, Chef Försäljning Företag, Chef Försäljning Brf, Chef Affärsstöd Företag & Brf, Chef Kredithandläggning Företag & Brf.

6. Anställd som leder en funktion som ansvarar för rättsliga frågor, finansfrågor inbegripet beskattning och budgetering, personal, ersättningspolicy, informationsteknik och ekonomisk analys

Följande befattningshavare är identifierade: Chef Affärsspecialister, Chefsjurist, CFO, Redovisningschef, Chef Controlling, Chef Treasury, Chef Treasury Operations, CHRO samt CTO

7. Anställda som ansvarar för, eller är medlem av ALCO (SBAB och SCBC:s Asset & Liability Committee).

Sammansättning och beslutsformer ALCO: Ledamöter är följande befattningshavare; VD, CFO, VD SCBC, Chef Treasury, CRO, Chef Affärsområde Företag & BRF, Chef Affärsområde Privat, Ansvarig Upplåning (adjungerad), Chef Kapital, Chef Marknads- och Likviditetsrisk, Chef Controlling (adjungerad).

ALCO kan även adjungera andra befattningshavare som föredragande i frågeställningar rörande kapital, upplåning, marknadsrisk, placeringar etc.

VD har beslutanderätt, för de fall det inte krävs styrelsebeslut.

8. Anställda som har befogenheter att exponera SBAB för kreditrisk över en viss nivå, samt anställda som har ett ledningsansvar för en sådan grupp av anställda

SBAB har inom denna kategori identifierat befattningshavare inom banken som ensam eller tillsammans med annan har rätt att föreslå, strukturera, fatta, godkänna eller inge veto avseende beslut om exponeringar för kreditrisk som utgör 0,5 procent av institutets kärnprimärkapital och uppgår till minst 5 miljoner euro eller är medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta sådana beslut.

Utifrån definitionen har följande personalkategorier identifierats:

Kundansvariga Företag & Brf, Analytiker Företag & Brf, Kreditkommitté och samtliga medarbetare inom Treasury.

9. Anställda med befogenheter att besluta om eller inge veto mot införande av nya produkter

VD.

10. Ledamöter i styrelsen som är anställda i SBAB

Vid var tid anställd ledamot i SBAB:s styrelse.

11. Anställda med ersättningar som överstiger följande definitioner

Anställd som har rätt till en betydande ersättning för det närmast föregående räkenskapsåret om a) hans eller hennes ersättning är lika med eller högre än 500 000 euro och lika med eller högre än den genomsnittliga ersättningen som ges till de som avses i 1, och b) han eller hon arbetar inom en väsentlig affärsenhet och tjänsten är sådan att den har en betydande inverkan på den berörda affärsenhetens riskprofil.

12. Kredithandläggare och Bolånespecialist

I SBAB finns Bolånespecialister i Affärsområde Privat och Kredithandläggare i Affärsområde Företag och Brf. Dessa handläggare arbetar med kreditgivningen till konsumenter, företag och bostadsrättsföreningar.

Bland de handläggare som arbetar med konsumentkrediter har merparten ingen rätt att fatta kreditbeslut som avviker från SBAB:s kreditregelverk, vilket styrs av att handläggaren enbart kan fatta kreditbeslut för de krediter som när krediten är registrerad i systemet uppfyller de i systemet satta parametrarna som överensstämmer med kreditregelverket.

Ett femtontal handläggare har därutöver rätt att besluta om krediter där en mer manuell prövning kommer i fråga och där beslut av krediter teoretiskt kan ske i strid med kreditregelverket, s.k. forceringsbehöriga. Mot bakgrund av att det stora flertalet av handläggarna av konsumentkrediter i praktiken inte kan fatta kreditbeslut som strider mot kreditregelverket och då s.k. forceringar sällan sker och i förekommande fall inte bedöms kunna ha en väsentlig påverkan på SBAB:s risk anser SBAB att kredithandläggare av konsumentkrediter inte påverkar SBAB:s risk i väsentlig utsträckning och att de

Dok. namn: Ersättningspolicy
Beslutsfattare: Styrelse
Ägare: CHRO
Typ: Policy
Status: Beslutad



Sida: 8 (8)
Version: 10.0
Informationsklass: Offentlig
Datum: 2024-05-30

därmed inte ska anses vara anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.

Kredithandläggare som arbetar med kreditgivning till företag och bostadsrättsföreningar har, med undantag av de personer som nämns i punkten 8, inte rätt att fatta kreditbeslut avseende de krediter som de arbetar med. SBAB anser på grund av att de inte har rätt att fatta kreditbeslut att kredithandläggarna som handlägger krediter till företag och bostadsrättsföreningar inte har möjlighet att väsentligt påverka risken i SBAB och därför inte ska anses vara anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil.