

Styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare i AB Sveriges Säkerställda Obligationer (publ) ("SCBC")

Styrelsen i SCBC:s moderbolag, SBAB Bank AB (publ) ("SBAB"), har lämnat förslag till dess kommande årsstämma om riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare innebärande att även SBAB:s dotterbolag ska tillämpa nedan angivna riktlinjer om ersättning som utgår till ledande befattningshavare.

Dessa riktlinjer omfattar lön, förmåner och andra ersättningar och anställningsvillkor för ledande befattningshavare.

Med ledande befattningshavare i SCBC avses verkställande direktör samt vice verkställande direktör (om sådan utsetts).

Riktlinjerna ska tillämpas på ersättningar som avtalas, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025. Sedan tidigare ingångna avtal med ledande befattningshavare som strider mot vad som framgår av dessa riktlinjer bör dock omförhandlas. Riktlinjerna omfattar inte arvode till styrelseledamöter eller andra ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

Utformningen av riktlinjerna har skett i enlighet med ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy för bolag med statligt ägande som beslutades av regeringen den 20 februari 2025. Utöver Statens ägarpolicy tillämpar bolaget även aktiebolagslagens och årsredovisningslagens regler för publika aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad i Sverige när det gäller revisorsyttrande avseende tillämpningen av gällande ersättningsriktlinjer och upprättande av ersättningsrapport.

Riktlinjernas främjande av bolagets och moderbolagets affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

SCBC:s verksamhetsföremål är att emittera säkerställda obligationer för att finansiera SBAB-koncernens utlåning och därmed bidra till SBAB:s affärsstrategi, vilken i korthet är att med nytänkande och omtanke erbjuda lån och sparande samt andra tjänster för bättre boende och boendeekonomi till privatpersoner, bostadsrättsföreningar och fastighetsbolag i Sverige.

En framgångsrik implementering av bolagets och moderbolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av bolagets och moderbolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, förutsätter att SBAB och övriga bolag inom SBAB-koncernen kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Dessa riktlinjer möjliggör att SCBC kan erbjuda ledande befattningshavare en konkurrenskraftig tillika måttfull ersättning.

Ersättningsformer

Bolaget ska betala ersättningar som är konkurrenskraftiga, takbestämda och väl avvägda samt bidrar till en god etik och företagskultur. Ersättningarna, inklusive förmåner, ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet.

Ersättningen till ledande befattningshavare anställda i SCBC får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, pensionsförmåner, avgångsvederlag och övriga förmåner. Rörlig lön ska inte ges till ledande befattningshavare. Med rörlig lön avses exempelvis incitamentsprogram, gratifikation, ersättning från vinstandelsstiftelser, bonus, provisionslön och liknande ersättningar.

Pensionsförmåner

Med pensionsförmån avses ålderspension, premiebefrielse och efterlevandepension. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda, såvida inte den ledande befattningshavaren omfattas av

förmånsbestämd pension enligt tvingande kollektivavtalsbestämmelser. Pensionspremierna (inklusive ålderspension, premiebefrielse och efterlevandepension) för avgiftsbestämd pension ska uppgå till högst 30 procent av den fasta årliga kontantlönen. I anställningsavtal ingångna efter 1 maj 2025 ska pensionsåldern följa den allmänna riktåldern för pension. Om lönevaxling erbjuds för att förstärka pensionsförmåner ska denna vara kostnadsneutral för bolaget.

Övriga förmåner

Övriga förmåner avser olika former av ersättning för arbete som ges utöver lön, exempelvis sjuk- och andra försäkringsförmåner, friskvårdsbidrag och personallån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 10 procent av den fasta årliga kontantlönen.

Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom ska följa villkor om sjuklön och sjukpension i tillämpat kollektivavtal eller, om bolaget inte har kollektivavtal, motsvara nivåer som gäller enligt kollektivavtal som tillämpas i branschen. Eventuell utökning av en kollektiv sjukförsäkring över den lönenivå som täcks av kollektivavtal ska motsvara marknadspraxis. Ersättning vid föräldraledighet följer villkor som motsvarar kollektivavtal.

Upphörande av anställning

Vid uppsägning från SCBC:s sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader. I anställningsavtal som ingåtts den 1 januari 2017 eller senare får avgångsvederlag lämnas med högst tolv månadslöner¹. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Avgångsvederlag betalas som längst ut till avtalad pensionsålder och aldrig längre än till den vid var tid gällande allmänna riktåldern för pension. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska avgångsvederlaget reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten för den period som avgångsvederlaget avser.

Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag utgå.

Konsultarvoden till styrelseledamöter

En styrelseledamot ska som huvudregel inte anlitas som konsult åt bolaget. Om ett konsultuppdrag ändå övervägs ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall och endast godkännas om det bedöms bidra till bolagets strategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Eventuellt konsultarvode ska vara marknadsmässigt och regleras i ett skriftligt avtal. Arvodet får för respektive styrelseledamot inte överstiga den årliga ersättningen för styrelseuppdraget. Motsvarande ska gälla för tjänster som utförs av styrelseledamot genom bolag.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen ska åtminstone vart fjärde år upprätta förslag till nya riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare och lägga fram förslaget för beslut vid årsstämman. Styrelsen i SCBC:s moderbolag har inrättat en ersättningskommitté vars ledamöter är oberoende i förhållande till SCBC. I ersättningskommitténs uppgifter ingår att bereda moderbolagets styrelses beslut om förslag till riktlinjer för SBAB som därefter kommer att tillämpas, med vederbörliga ändringar, i SBAB-koncernens övriga bolag.

¹ För anställningsavtal ingångna senast den 31 december 2016 får avgångsvederlag lämnas med högst arton månadslöner.

Styrelsen i SCBC ska vidare säkerställa att ersättningar till ledande befattningshavare följer dessa riktlinjer samt Ersättningsprinciperna.

Vid ersättningskommitténs och styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte verkställande direktören eller andra personer i företagsledningen, i den mån de berörs av frågorna.

Avvikelse från riktlinjerna

Bolaget får som utgångspunkt inte avvika från dessa riktlinjer. Styrelsen får besluta att tillfälligt avvika från riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose bolagets och moderbolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa bolagets och moderbolagets ekonomiska bärkraft. Denna möjlighet till avvikelse ska dock tillämpas mycket restriktivt och förutsätter att bolaget lämnar en tydlig motivering till avvikelsen i bolagets ersättningsrapport.

Beskrivning av betydande förändringar av riktlinjerna och hur aktieägarens synpunkter beaktats

Riktlinjerna har anpassats till ersättningsprinciperna i Statens ägarpolicy som antogs den 20 februari 2025. Utöver de ändringar som följer direkt av de revideringar som gjorts i Statens ägarpolicy har styrelsen inte beslutat om att föreslå några andra ändringar.