

Ersättningspolicy

1 Inledning

Denna policy gäller för SBAB Bank AB (publ) (SBAB) och AB Sveriges Säkerställda Obligationer (publ) (SCBC). Med SBAB eller banken avses därmed i det följande såväl SBAB som SCBC om inte annat särskilt anges.

Ersättningspolicyn och riskanalysen avseende ersättningssystem (bilaga) utgör det interna styrande regelverket för ersättningsfrågor i SBAB och SCBC. Det ska emellertid redan noteras att ingen ersättning, varken fast eller rörlig, betalas ut från SCBC till dess anställda.

2 Gällande regelverk

De styrande dokumenten för ersättningsfrågor ska baseras på gällande externa regelverk i ersättningsfrågor:

- Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014
- Riktlinjer för en sund ersättningspolicy EBA/GL/2015/22 Riktlinjer om ersättningspolicy och ersättningspraxis för försäljning och tillhandahållande av bankprodukter och banktjänster till konsumenter EBA/GL/2016/06
- 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

Interna regelverk:

- Riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i SBAB, beslutade av årsstämman

3 Styrande dokument i ersättningsfrågor

Ersättningspolicyn och riskanalysen avseende ersättningssystem ska minst en gång per år beslutas av styrelsen efter beredning i styrelsens ersättningskommitté. Sådant styrelsebeslut fattas normalt på det konstituerande styrelsesammanträdet.

Ersättningspolicyn gäller för alla anställda i SBAB och SCBC.

I policyn regleras också ersättning som utgår till kreditförmedlare som förmedlar bostadskrediter å SBAB:s vägnar, se avsnitt 7.

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

4 Övergripande riktlinjer om ersättningar i SBAB

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

SBAB ska ha ett ersättningssystem som, dels är förenligt med och främjar en effektiv riskhantering och, dels inte uppmuntrar otillbörligt risktagande. Ersättningar i SBAB ska främja SBAB:s långsiktiga intressen.

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

SBAB 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 HR.

SBAB 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. de befattningshavare som ingår i SBAB:s företagsledning.

5.2 Styrelsen och dess ersättningskommitté

Styrelsen ska besluta om Ersättningspolicyn och riskanalysen avseende ersättningssystem. Styrelsen ska besluta om ersättningar och andra anställningsförmåner för företagsledningen och ansvariga för kontrollfunktioner. Styrelsen ska också besluta om åtgärder för att följa upp tillämpningen av SBAB:s styrande dokument om ersättningsfrågor.

Styrelsen har utsett en ersättningskommitté som består av minst tre styrelseledamöter. Styrelsen beslutar om uppdragsbeskrivningen för ersättningskommittén, som bl a ska bereda frågor om ersättningar som ska beslutas av styrelsen, se vidare i uppdragsbeskrivning för ersättningskommittén. Styrelsen ska årligen utvärdera och följa upp hur SBAB har efterlevt de principer för ersättningar till ledande befattningshavare som har beslutats av bolagsstämman, ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer inklusive gratifikationer i SBAB.

SBAB:s ersättningssystem ska årligen, eller oftare vid behov, ses över och beslutas av styrelsen.

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. CHRO:s presentation av resultatet av genomförda benchmarkundersökningar och representativa exempel för lönesituationen i SBAB ska vara en del av ersättningskommitténs bedömning.

SBAB:s funktion för internrevision ska minst årligen granska om SBAB:s ersättningssystem överensstämmer med SBAB:s styrande dokument i ersättningsfrågor och huruvida dessa stämmer överens med extern kravbild. 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 styrelsen.

5.4 Chief Human Resources Officer (CHRO)

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.

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 SBAB:s 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 SBAB.

6.2 Rörlig ersättning

SBAB har för närvarande inget program för rörlig ersättning.

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 anställde gått i pension, (eller avslutat anställning av andra skäl). Pensionsåldern ska vid var tid följa de kollektivavtal SBAB är bunden av samt Statens ägarpolicy och riktlinjer för bolag med statligt ägande.

6.4 Avgångsvederlag för ledande befattningshavare

För VD och företagsledningen kan avtal träffas om uppsägningslön och avgångsvederlag. 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. 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. CHRO ansvarar för framtagande av riktlinjer för avräkning av avgångsvederlag. Utbetalningar av avgångsvederlag och gjorda avräkningar som rör företagsledning och VD ska årligen anmälas av CHRO i 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 HR och överordnad chef i företagsledningen och ges alltid i efterhand. CHRO ska föra förteckning över lämnade gratifikationer i SBAB, 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

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

6.8 Lönerevision och lönesättning

Inom SBAB 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 HR 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 HR innan ny ersättning utfästs. Metoden för lönerevision är lönesamtal. Det innebär att anställda har rätt till lönesamtal med sin chef. HR är sammanhållande för lönerevisionsprocessen i SBAB.

Anställda vars arbetsuppgifter har väsentlig inverkan på företagets 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 riskaptit.

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 ersättningsystem

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 restriktiva 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 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

De befattningshavare som vid var tid ingår i SBAB:s företagsledning är anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

2. Anställda med ansvar för kontrollfunktioner

I denna kategori har SBAB identifierat Chef Internrevision, CRO och Chef Compliance som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

3. Anställda med ett ledningsansvar inom kontrollfunktionerna

I denna kategori har SBAB identifierat Chef Marknads- och Likviditetsrisk, Chef Kapital, Chef Kreditriskanalys, Chef Operativ Risk samt Chef Kreditriskmodellering som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bankens riskprofil.

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 Treasury, Försäljning Företag & Brf, Kundservice, Customer Experience samt Hållbarhet Marknad & Kommunikation.

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

5. Anställda med ett ledningsansvar inom en väsentlig affärsenhet

SBAB anser att de väsentliga affärsenheterna inom SBAB utgörs av avdelningarna Treasury, Försäljning Företag & Brf, Kundservice, Customer Experience samt Hållbarhet Marknad och

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

Kommunikation. Därav är anställda med ledningsansvar inom dessa affärsenheter identifierade som anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig påverkan på bankens riskprofil. Följande befattningar är identifierade: Operativ Chef Företag & Brf, Chef Försäljning Företag, Chef Försäljning BRF, Chef Produkter & Tjänster, Chef Kundutveckling, Chef Kundservice, Chef Marknad.

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 CIO.

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 (rollen innehas av CFO) Chef Treasury, CRO, Chef Företag & BRF, Chef Privat, Chef för 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

Anställd med dessa befogenheter är 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

En 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

I SBAB finns kredithandläggare i affärsområde Privatmarknad och affärsområde Företag och Brf. Dessa handläggare arbetar med kreditgivning till konsumenter, företag och bostadsrättsföreningar.

Bland de handläggare som arbetar med konsumentkrediter har merparten av kredithandläggarna 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 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.