

Riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för 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.

Inledning

Dessa riktlinjer omfattar ledande befattningshavare och är utformade i enlighet med regeringens *Principer för ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare i bolag med statligt ägande* (Ersättningsprinciperna), vilka antogs av regeringen den 27 februari 2020.

Med ledande befattningshavare i SCBC avses styrelseledamöter som ej är anställda i SBAB-koncernen, 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 2023. Riktlinjerna omfattar inte arvode till styrelseledamöter eller andra ersättningar som beslutas av bolagsstämman.

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.

Formerna av ersättning m.m.

Ersättningen till ledande befattningshavare i SCBC ska vara rimlig och väl avvägd. Ersättningen ska vidare vara konkurrenskraftig, takbestämd, ändamålsenlig, måttfull samt bidra till god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till branschen. Detta ska vara vägledande också för övriga anställdas totala ersättning.

Ersättningen till ledande befattningshavare anställda i SCBC får bestå av följande komponenter: fast ersättning, avgångsvederlag, pensionsförmåner och övriga förmåner till ett mindre värde. Rörlig ersättning ska inte ges till ledande befattningshavare.

Premien för ålders- och efterlevandepension ska vara avgiftsbestämd och inte överstiga 30 procent av den fasta årliga ersättningen. Pensionsåldern ska, i anställningsavtal ingångna efter 1 januari 2017, inte understiga 65 år. Ersättning vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom följer villkor om sjuklön och sjukpension som motsvarar kollektivavtal. Ersättning vid föräldraledighet följer villkor som motsvarar kollektivavtal.

Det ska undvikas att en styrelseledamot eller styrelsesuppleant (om sådan utsetts) anlitas som konsult i SCBC och därmed får konsultarvode utöver styrelsearvodet. Om så ändå sker, ska uppdraget prövas av styrelsen i varje enskilt fall, vara klart avskiljbart från det ordinarie styrelseuppdraget, avgränsat i tid och reglerat i skriftligt avtal mellan SCBC och ledamoten. Ersättningen för sådant uppdrag ska vara förenlig med dessa riktlinjer.

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 månadslöner. Avgångsvederlaget ska betalas ut månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för pensionsförmåner eller övriga förmåner. Vid ny anställning, annat tillkommande avlönat uppdrag eller vid inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från SCBC, i egenskap av uppsägande bolag, reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningsslön och avgångsvederlag lämnas. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag lämnas. Avgångsvederlag betalas som längst ut intill avtalad pensionsålder och aldrig längre än till 65 års ålder.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra riktlinjerna

Styrelsen ska årligen 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.

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

Avvikelse från riktlinjerna

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. Det noteras att möjligheten till att göra avsteg från riktlinjerna ska tillämpas restriktivt och styrelsen i bolaget ska i sådant fall redovisa avvikelsen och skälen till denna.