

# SVEA BANK ERSÄTTNINGSSYSTEM

## Inledning

Regler om ersättningar finns i Lag (2004:297) om bank- och finansieringsrörelse och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning och i EBA Guidelines; (EBA/GL/2015/22), (EBA/GL/2016/06) och (EBA/GL/2020/06). Svea Bank ska minst en gång om året i sin årsredovisning på sin webbplats informera om sin ersättningspolicy och sitt ersättningssystem.

Informationen avser förhållandena för den finansiella företagsgruppen med moderbolaget Svea Bank AB per den 31 december 2021 om inte annat särskilt anges. Beloppen anges i tusental kronor (tkr) exklusive sociala avgifter om inte annat anges.

Informationen nedan följer reglerna om offentliggörande och publiceras på Sveas hemsida [www.svea.com](http://www.svea.com).

## Svea Banks ersättningssystem

Svea Bank har en ersättningsstruktur som dels tar hänsyn till vikten av välbalanserad men definierade ersättningsstrukturer som baserar sig på verksamhetens behov och den lokala marknaden, dels stöder en sund och effektiv riskhantering, och därtill inte uppmuntrar ett överdrivet risktagande och kortsiktiga vinster eller moverkar Svea Banks långsiktiga intressen. Syftet med ersättningsstrukturen är både att stärka möjligheten att attrahera och behålla talangfulla medarbetare i alla befattningar och att stödja jämlik och rättvis behandling, men även att säkerställa att Sveas ersättningar upprätthåller en effektiv riskhantering och följer gällande regler.

Svea Bank ABs ersättningspolicy har fastställts av bolagets styrelse och tillämpas på alla anställda i de finansiella bolagen i koncernen. Ersättningspolicyn granskas och fastställs av styrelsen vid behov, dock minst årligen. En särskilt utsedd ledamot leder den årliga oberoende utvärderingen och riskanalysen av Svea Banks ersättningssystem. Utvärderingen och beredandet av material inför beslut av styrelsen utförs med deltagande från HR-, Compliance-, Riskkontroll-, samt Ekonomifunktionen. Analysen identifierar också personal vars yrkesverksamhet har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil. Processen för hantering av ersättningssystem beskrivs enligt nedan.

- Formulera och besluta i styrelse om ersättningspolicyn
- Beslut om mål och kriterier för rörlig ersättning
- Styrelsen beslutar om ersättningspaket för ledande befattningshavare och för ledare för kontrollfunktioner för gruppen
- Kommunikation om mål och kriterier
- Utvärdering av målpåfyllelse och kalkylering av rörlig ersättning
- Underlag bereds angående rörlig ersättning för beslut i styrelsen. En särskilt utsedd ledamot ska förbereda ersättningsfrågor som kräver godkännande av styrelsen. Den särskilt utsedde ledamoten skall också leda riskbedömningen av ersättningspolicy och struktur samt söka samarbete, input och råd från kontrollfunktionerna och från HR. Bedömningarna av riskkontroll- och regelefterlevnadsfunktionerna, som beskrivs nedan, ska dokumenteras och inkluderas i den övergripande bedömningen som den

utsedda ledamoten presenterar för styrelsen som grund för godkännande av rörliga ersättningar.

- Styrelsen fattar beslut om utbetalning av rörlig ersättning och ska säkerställa att utbetalningar inte negativt påverkar företagets finansiella situation
- Publicering på extern hemsida
- Årlig utvärdering av ersättningspolicy

### **Ersättningar 2021**

Ersättningssystemet ska vara förenligt med och främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande samt överensstämma med Svea Bank-koncernens långsiktiga mål. Mot bakgrund av att rörliga ersättningar utbetalas i mycket begränsad omfattning och med en utformning som i obetydlig grad kan påverka bolagets resultat- och balansräkning, har Svea Bank bedömt riskerna med det tillämpade ersättningssystemet som mycket låga. Grunden i Svea Banks ersättningssystem är fast kontant lön och avsättning till tjänstepension enligt gällande tjänstepensionsavtal. Utöver fast ersättning kan rörlig ersättning i vissa fall utgå, vilket sker i begränsad omfattning och till en begränsad grupp tjänstemän. Den rörliga ersättningen ska baseras på den enskildes prestation samt affärsenhetens och Svea Bank-koncerners resultat. Både finansiella och icke finansiella kriterier ska tas med som underlag i ersättningsbeslutet. Den rörliga ersättningen får inte överstiga 100 procent av den fasta ersättningen. Provisionsbaserad ersättning, vilket baseras på kvantitativa mål, kan utgå till vissa befattningar. Ersättningsformen faller utanför definitionen för rörlig ersättning i Finansinspektionens föreskrift. Enskilda personer som fått ersättning om 1 miljon EUR eller mer förekommer inte.

Ytterligare detaljerad information om Svea Banks ersättningssystem och policy finns även tillgänglig i Pelare 3-redovisningen för 2021.