



Innehåll

1. Inledning	2
2. Ersättningspolicy, ersättningsutskottets sammansättning och befogenheter	2
3. Kriterier för resultatmätning och riskjustering	2
4. Samband mellan resultat och ersättning	2
5. Resultatkriterier som ligger till grund för rättigheter till aktier, aktierelaterade instrument eller andra finansiella instrument	3
6. Principer för uppskjuten utbetalning	3
7. Riskanalys.....	3
8. Huvudsakliga parametrar i ersättningssystemet	3
9. Information om ersättning	3

1 Inledning

Finansinspektionen fattade den 17 februari 2011 beslut om nya föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1). De nya föreskrifterna gäller från och med den 1 mars 2011. Syftet med de nya reglerna är att förbättra de tillämpliga företagens hantering av risker i sina ersättningssystem genom bindande regler. Föreskrifterna ställer specifika krav på riskanpassning av ersättningssystemens struktur såsom regler om resultatbedömning och riskjustering samt uppskjutande av rörlig ersättning. Företagen ska i huvudsak grunda resultatbaserad ersättning på riskjusterade vinstmätt.

2 Ersättningspolicy, ersättningsutskottets sammansättning och befogenheter

Ersättningsutskottet utgör en beredningsgrupp för frågor om ersättning för verkställande ledningen samt för övergripande policyfrågor avseende ersättning. Styrelsen har fastställt instruktion för Ersättningsutskottet samt en Ersättningspolicy. Protokoll från sammanträden med utskottet delges styrelsen och genomgås vid sammanträde med styrelsen. Styrelsen har utsett följande tre styrelseledamöter till ledamöter i utskottet: Ulf Berg (ordförande), Christina Liffner och Eva Walder. VD har deltagit i utskottets sammanträden i ärenden som inte avser VD:s egna anställningsvillkor. (Styrelsen beslutar om VD:s anställningsvillkor.) Bolagets personaldirektör har också deltagit i utskottets sammanträden. SEK:s bolagsjurist har varit sekreterare i utskottet.

Styrelsen har befullmäktigat Ersättningsutskottet att bereda förslag till styrelsen avseende VD:s ersättning, att bereda förslag till styrelsen avseende principer för ersättning till ledande befattningshavare, att besluta om ersättning till ledande befattningshavare, att bereda förslag till styrelsen avseende villkor för och utfall av generellt incitamentsystem och att behandla övergripande frågor avseende ersättning samt att utfärda sådana övergripande instruktioner för SEK:s ersättningsfrågor som Ersättningsutskottet bedömer nödvändiga.

Ersättningssystemet ska utgå från ägarens regler och riktlinjer, gynna ägarens långsiktiga intressen och vara i överensstämmelse med regler och principer som skyddar SEK:s kunder och investerare. Ersättning ska vara rimlig och väl avvägd. Den ska även vara konkurrenskraftig, takbestämd och ändamålsenlig samt bidra till en god etik och företagskultur. Ersättningen ska inte vara löneledande i förhållande till jämförbara företag utan präglas av måttfullhet.

Bolaget fattade under 2010 beslut om att avskaffa individuell rörlig ersättning. Från och med 2011 har bolaget, när det gäller rörlig ersättning, endast ett generellt incitamentsystem. Detta omfattar samtliga anställda utom ledande befattningshavare och ekonomichefen. Högsta ersättning motsvarar två månadslöner per år.

Bolaget har samarbetat med externa konsulter (Novare Compensation AB) i samband med översynen av ersättningspolicyn och relevanta intressenters roller.

3 Kriterier för resultatmätning och riskjustering

Bolaget har, för intjänandåret 2010, beaktat hur rörliga ersättningar bedömts påverka SEK:s resultat på lång sikt. Som en följd därav har bolaget fäst avseende vid det faktum att resultatet i efterhand kan påverkas av nuvarande och framtida risker.

SEK erbjuder sina kunder långfristig finansiering. Detta innebär att bolagets lönsamhet, och den därtill kopplade individuella rörliga ersättningen, i motsvarande mån måste bedömas på längre sikt. Rörlig ersättning som baseras på 2010-års resultat av långfristiga finansieringslösningar har beaktat behovet av riskjustering och baserats på kostnader för att hålla ekonomiskt kapital och likviditet. Detta innebär att det ersättningsgrundande resultatet för bolagets kreditportföljer har riskjusteras generellt med avseende på kapitalbindning enligt Basel II, pelare 2 och specifikt med hänsyn till realiserade fallissemang, bedömda reserveringsbehov och effekter av ratingmigration under mätperioden.

Bolagets upplåningsverksamhet syftar till att genomföra långfristig upplåning på ett kostnadseffektivt sätt och samtidigt sträva efter en hög grad av diversifiering. Den individuella rörliga ersättningen för 2010 har baserats på hur väl verksamheten uppnått på förhand uppsatta målnivåer för bolagets relativa upplåningskostnader. Rörlig ersättning som utgått till medarbetare som arbetar med långfristig upplåning har riskjusterats. Riskjustering uppnås via ett antal kvantifierbara mål och restriktioner som syftar till att motverka ett icke önskvärt risktagande och till att konkret diversifiera bolagets upplåningsportfölj och därmed begränsa bolagets likviditets- och refinansieringsrisk. Dessa mål utgörs bland annat av fördelningen mellan publik och strukturerad upplåning samt kompletterande mått på diversifiering uttryckta i termer av geografisk marknad, typ av lånestruktur och valuta.

Bolagets likviditetshandling syftar till att säkerställa att tillgången till likvida medel alltid skall matcha redan kända och förväntade behov. Verksamheten inbegriper både tillgångsförvaltning och skuldförvaltning (kortfristig upplåning). Den individuella rörliga ersättningen för 2010 har baserats på hur väl funktionen uppnått på förhand uppsatta målnivåer för likviditetsförvaltningen. Förvaltningen av de likvida tillgångarna ska generera en så hög riskjusterad avkastning som möjligt, givet olika kvantifierbara ramar avseende löptidsmatchning, kreditrisk och kapitalbindning samt omsättningsbarhet, vilka tillsammans fungerar som riskreducerande och begränsande mål och restriktioner.

Mätning och uppföljning som ligger till grund för utbetalning av rörlig ersättning granskas av bolagets oberoende riskkontrollfunktion, Risk Control.

4 Samband mellan resultat och ersättning

En grundläggande förutsättning för att rörlig ersättning under det generella incitamentsystemet ska kunna betalas ut är att bolagets rörelseresultat (enligt IFRS) under ett

intjänandeår, med hänsyn tagen till kostnader för rörlig ersättning, är positivt.

Bolaget har avseende 2010 grundat den resultatbaserade individuella ersättningen på såväl den berörda resultatenhetens som företagets totala resultat. När bolaget har bestämt ersättningen till enskilda anställda, har bolaget också tagit hänsyn till de kvalitativa kriterier som framgår av respektive resultatenhets verksamhetsplan, som att den anställde följer interna regler och förfaranden.

5 Resultatkriterier som ligger till grund för rättigheter till aktier, aktierelaterade instrument eller andra finansiella instrument

Inom bolaget förekommer inte någon form av ersättning som kopplas till finansiella instrument.

6 Principer för uppskjuten utbetalning

Bolagets Ersättningspolicy är utformad så att företaget kan besluta att ersättning vars utbetalning har skjutits upp kan falla bort helt eller delvis, om det i efterhand visar sig att den anställde, resultatenheten eller bolaget inte uppfyllt resultatkriterierna. Bolaget kan också avstå från att utbetala uppskjuten rörlig ersättning om dess ställning försämras väsentligt, särskilt om bolaget inte längre antas kunna fortsätta sin affärsverksamhet eller behöver ta emot statligt stöd enligt lagen (2008:814) om statligt stöd till kreditinstitut.

För särskilt reglerad personal skall 60 procent av den rörliga ersättningen, om den överstiger Skr 100.000, skjutas upp i tre år. Övriga medarbetares ersättning göttgöres en ersättningsbank i medarbetarens namn för att sedermera, i normalfallet, utbetalas med hela beloppet i april månad året efter intjänandeåret.

För särskilt reglerad personal gäller som en huvudregel att utbetalning, om den överstiger Skr 100.000, sker med 40 procent under april månad året efter intjänandeåret och resterande 60 procent, i januari månad tidigast tre år senare. Bolaget uppställer inga krav på att anställningsförhållandet ska bestå vid tidpunkten för utbetalning.

7 Riskanalys

Bolaget ska, för att kunna identifiera, mäta, styra, internt rapportera och ha kontroll över de risker som bolagets verksamhet är förknippad med, bland annat säkerställa att ersättningsystemet är förenligt med och främjar en effektiv riskhantering, dels inte uppmuntrar till ett icke önskvärt risktagande.

Bolaget genomför därför, inom ramen för bolagets strategiska analys och planering, årligen en process för intern risk- och kapitalutvärdering (IKU). Målet med processen är att bolaget på ett samlat och allsidigt sätt ska kartlägga sina risker samt bedöma sin riskhantering och sitt kapitalbehov. Avsikten med processen är att koppla samman riskaptit och strategi, bolaget tar således hänsyn till riskaptiten när strategiska alternativ utvärderas, när mål ska fastställas och mekanismer utvecklas för att

hantera berörda risker samt när ersättningspolicy och belöningssystemen skall utformas. Inom ramen för denna riskanalys analyserar bolaget, vid belöningssystemets utformning, särskilt risken för negativa styreffekter. Resultat som utgjort grund för utbetalning av individuell rörlig ersättning baseras därför på mätmetoder som beaktar riskjustering, det vill säga påverkas av förändringar av risk.

Bolagets riskanalys fokuserar primärt på kreditrisk och till kreditrisk hänförlig koncentrationsrisk. Bolaget säkerställer, dels via proaktiv riskhantering i form av prissättningsmodeller som beaktar olika risktyper och dels i form av löpande risk- och resultatuppföljning, att bolaget beaktar riskjustering både i samband med att bolaget ingår sina kreditåtaganden och regelbundet under dessas löptid.

8 Huvudsakliga parametrar i ersättningssystemet

Det sedan 2010 avskaffade systemet med individuell rörlig ersättning baserades huvudsakligen på fyra olika faktorer, volymmål, kundrelaterade mål, riskjusterad lönsamhet och ett antal kvalitativa kriterier hänförliga till respektive resultatenhets verksamhetsplan.

Information om ersättning

Punkter		Enhet	Verkställande Ledning/Ledande Befattningshavare	Särskilt Reglerad Personal/Anställda som kan påverka företagets risknivå	Övriga anställda	Affärsområde UPPLÅNING	Affärsområde UTLÅNING	Affärsområde ÖVRIGA
6	Total ersättning 2010	Kostnadsförda belopp (SEK)				38 440 241	42 080 490	118 220 707
7. a)	Intjänad fast ersättning 2010	Kostnadsförda belopp (SEK)	26 690 364	53 786 376	113 983 815			
7. a)	fördelat på antal anställda	Antal anställda	7	45	183			
7. a)	Intjänad rörlig ersättning 2010	Kostnadsförda belopp (SEK)	0	2 464 021	1 816 862			
7. a)	fördelat på antal anställda	Antal anställda	7	45	183			
7. b)	Intjänad total rörlig ersättning 2010 per rörlig ersättningskomponent: kontanter	Kostnadsförda belopp (SEK)	0	2 464 021	1 816 862			
7. c)	Uppskjuten ersättning 2010	Kostnadsförda belopp (SEK)	0	1 478 413	0			
7. c)	andel (%) av ersättning som de anställda inte får förfoga över	% av rörlig ersättning som anställda inte får förfoga över	0	60	0			
7. d)	Utfästa ersättningar 2010	Kostnadsförda belopp (SEK)	26 690 364	53 786 376	113 983 815			
7. d)	Utbetalda ersättningar 2010	Kostnadsförda belopp (SEK)	26 690 364	58 264 843	127 740 304			
7. d)	Justerade ersättningar 2010	Kostnadsförda belopp (SEK)	0	0	0			
7. e)	Totalbelopp avgångsvederlag 2010	Kostnadsförda belopp (SEK)	0	0	246 787			
7. e)	fördelat på antal anställda	Antal anställda	0	0	1			
7. e)	Totalbelopp garanterad rörlig ersättning i samband med nyanställning 2010 (1)	Kostnadsförda belopp (SEK)	0	0	0			
7. e)	fördelat på antal anställda	Antal anställda	0	0	0			
7. f)	Totalbelopp utfästa avgångsvederlag 2010 (1)	Kostnadsförda belopp (SEK)	0	0	0			
7. f)	totalt antal anställda som omfattas	Antal anställda	0	0	0			
7. f)	högsta enskilda utfästa belopp	SEK	0	0	0			

ALLA BELOPP ÄR EXKLUSIVE SOCIALA AVGIFTER 31,42%

TOTALBELOPP AVGÅNGSVEDERLAG 2010 AVSER PERSON SOM SLUTAT 2009

BOLAGET HAR AVSKAFFAT DEN INDIVIDUELLA RÖRLIGA ERSÄTTNINGER 20110101

DEN INDIVIDUELLA RÖRLIG ERSÄTTNING ÄR EJ PENSIONSGRUNDANDE

UTFALL I DET GENERELLA INCITAMENTSPROGRAMMET 2010 BLEV 0