



Innehåll

Ersättningspolicy, ersättningsutskottets sammansättning och befogenheter	2
Kriterier för resultatmätning och riskjustering	2
Samband mellan resultat och ersättning	
Resultatkriterier som ligger till grund för rättigheter till aktier, aktierelaterade instrument eller andra finansiella instrument	2
Principer för uppskjuten utbetalning	2
Risikanalys	3
Information om ersättning	4

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, när det bedömts lämpligt, 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, att bereda förslag till styrelsen avseende policy för rörlig ersättning och att behandla övergripande frågor avseende ersättning samt att utfärda sådana övergripande instruktioner för SEK:s ersättningsfrågor som EU bedömer nödvändiga.

Ersättningsystemet 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.

Kriterier för resultatmätning och riskjustering

Bolaget ska, när det använder rörliga ersättningar, beakta hur dessa påverkar SEK:s resultat på lång sikt. Som en följd därav fäster bolaget 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 rörliga ersättningen, i motsvarande mån måste bedömas på längre sikt. Rörlig ersättning som baseras på resultatet av långfristiga finansieringslösningar skall beakta behovet av riskjustering och baseras på kostnader för att hålla ekonomiskt kapital och likviditet. Detta innebär att det ersättningsgrundande resultatet för kreditportföljer skall 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 rörliga ersättningen baseras på hur väl verksamheten möter på förhand uppsatta målnivåer för bolagets relativa upplåningskostnader. Rörlig ersättning som utgår till medarbetare som arbetar med långfristig upplåning skall vara riskjusterad. 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 likviditetshantering 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 rörliga ersättningen baseras på hur väl funktionen möter 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 baseras på ur system verifierade uppgifter som är granskade av bolagets oberoende riskkontrollfunktion, Risk Control.

Samband mellan resultat och ersättning

En grundläggande förutsättning för att rörlig ersättning ska kunna betalas ut är att bolagets rörelseresultat (enligt IFRS) under ett intjänandeår, med hänsyn tagen till kostnader för rörlig ersättning, är positivt.

Bolaget grundar den resultatbaserade ersättningen på såväl den berörda resultatenhets som företagets totala resultat. När bolaget bestämmer ersättningen till en enskild anställd, tar bolaget också hänsyn till de kvalitativa kriterier som framgår av respektive resultatenhets verksamhetsplan, som att den anställde följer interna regler och förfaranden.

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.

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 en medarbetare som kan påverka bolagets risknivå skall minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i tre år. Övriga medarbetares ersättning gottgöres en ersättningsbank i medarbetarens namn för att sedermera, i normalfallet, utbetalas med hela beloppet i april månad året efter intjänandeåret.

För medarbetare som inräknas i risktagarkretsen gäller som en huvudregel att utbetalning 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.

Risکاناليس

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 belöningsystemen skall utformas. Inom ramen för denna riskanalys analyserar bolaget, vid belöningsystemets utformning, särskilt risken för negativa styreffekter. Alla resultat som ligger till grund för utbetalning av 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

Information om ersättning inom SEK- koncernen

	Ledande befattningshavare	Rishtagare	Övriga anställda	Totalt
Total ersättning	22 435 014	52 338 505	173 807 289	248 580 809
fördelat på antal anställda	7	35	185	227
Fast ersättning	21 379 712	34 729 428	128 919 737	185 028 877
fördelat på antal anställda	7	35	185	227
Rörlig ersättning intjänad 2009	0	8 408 061	20 944 304	29 352 365
fördelat på antal anställda	0	35	170	205
Rörlig ersättning intjänad 2008, utbetald 2009	0	7 288 962	18 421 091	25 710 053
Rörlig ersättning intjänad 2007 (samt från ev tidigare år), utbetald 2009	1 055 303	1 912 055	5 522 157	8 489 514
Utestående uppskjutande ersättningar för 2009 (samma värde som punkt 10)	0	5 512 632	0	5 512 632
Akkumulerade utestående uppskjutna ersättningar för 2009	0	5 512 632	0	5 512 632
Garanterad rörlig ersättning 2009				
Kostnadsfört belopp				0
totalt antal anställda som omfattas				0
Akkumulerat belopp				0
totalt antal anställda som omfattas				0
högsta enskilda utfästa belopp				0
Avgångsvederlag 2009				
Kostnadsfört belopp				4 375 998
totalt antal anställda som omfattas				3
högsta enskilda kostnadsförda belopp				1 633 551
Utbetalt belopp				1 477 112