

Tack herr ordförande!

Aktieägare och stämmodeltagare, inom SEB har vi sedan länge en tydlig ersättningsfilosofi som utgår från att det som långsiktigt är bäst för bankens kunder också är långsiktigt bäst för er aktieägare.

Vår ersättningsstruktur speglar därmed den kultur som SEB präglas av...

...en sund och dynamisk kultur som främjar ett balanserat risktagande och goda prestationer.

Ersättningen ska vara anpassad till den enskilda individens kompetens och prestation, liksom till den verksamhet och marknad som individen arbetar i.

Från styrelsens sida är vi övertygade om att ett ersättningssystem som innehåller en rörlig del gör SEB till en attraktiv arbetsgivare för de bästa talangerna i vår bransch.

Dessutom kan bankens fasta kostnadsbas hållas på en lägre nivå än om vi bara hade fasta löner.

Under året har flera nya regelverk kring ersättningar lanserats som SEB självfallet följer. Bankens redogörelse i enlighet med det svenska regelverket finns också redovisad på hemsidan.

Vad vi idag har att ta ställning till är dels riktlinjer för ersättning till den verkställande direktören och den övriga verkställande ledningen, dels styrelsens förslag till två långfristiga aktiebaserade program.

Innan vi gör det, låt mig först också kommentera den uppföljning och utvärdering som styrelsen har gjort vad gäller...

... dels de riktlinjer vi beslutade om här för ett år sedan...

... dels den utvärdering som styrelsen har gjort av programmen för rörlig ersättning...

...liksom av ersättningsstruktur och ersättningsnivåer.

I styrelsens ersättningskommitté genomför vi kontinuerligt en utvärdering av riktlinjer och ersättningsnivåer för bankens verkställande ledning. Vi gör det genom att inhämta information inom och utanför banken, inklusive från bankens externa revisorer. Vår sammanfattande bedömning av ersättningen till den verkställande direktören och den övriga verkställande ledningen är:

... att den ger en bra balans mellan fast och rörlig ersättning,

...att den motivera den enskilda individen till långsiktigt goda prestationer

...och att den ger kompensation på ett väl avvägt och konkurrenskraftigt sätt.

Under hösten 2010 gjorde vi också en utvärdering av de tre senaste årens struktur för långfristiga aktiebaserade program.

Utvärderingen är baserad på intervjuer med aktieägare, styrelseledamöter, den verkställande ledningen, fackliga representanter och även med externa specialister.

Ska jag kort sammanfatta resultatet – som också återfinns i ert material inför stämman –

...så ligger de aktiebaserade programmen väl i linje med aktieägarnas intressen och de utgör en viktig faktor för att attrahera och behålla medarbetare.

Därmed till styrelsens förslag

Punkt 17 avser riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och den övriga verkställande ledningen. I allt väsentligt överensstämmer förslaget med de riktlinjer som stämman fattade beslut om för ett år sedan.

Bild 1 – Ersättningskomponenterna

Styrelsen föreslår att ersättningen liksom tidigare består av tre delar:

fast lön

långfristig, aktiebaserad ersättning

samt slutligen pension och andra förmåner

De här delarna ska sammantaget utgöra en konkurrenskraftig ersättning för att kunna rekrytera och behålla de ledande befattningshavare som är bäst för vår bank. Precis som tidigare har bankledningen ingen kortfristig kontant rörlig ersättning.

Bild - SEB

Så till *punkt 18* som alltså gäller styrelsens förslag till långfristiga aktiebaserade program för 2011.

Vår bedömning är att programmen på ett bra sätt bidrar till att attrahera och behålla den bästa kompetensen. De stärker också det ömsesidiga långsiktiga engagemanget genom att medarbetarna blir aktieägare i SEB och därmed tar del av SEB:s långsiktiga framgång.

Jag berörde tidigare den utvärdering som Ersättningskommittén gjort av den programstruktur som vi beslutat om under de tre senaste åren. Programmen upplevs ligga väl i linje med aktieägarnas intressen, men såväl ur ett aktieägarperspektiv som ur ett medarbetarperspektiv är det önskvärt att programmen görs mindre komplicerade och därmed mer lättöverskådliga.

I synnerhet har det så kallade performance share programmet upplevts som komplext.

För att möta synpunkterna om mer lättöverskådliga program har vi därför inför årets stämma valt att inte föreslå ett nytt performance share program. Vi föreslår istället två program som bygger på samma bas – båda är aktiebaserade och båda kräver en egen insats:

Ett aktiesparprogram

Ett aktiematchningsprogram

För dessa två program är det samma struktur som för 2010.

Bild 2 – Aktiesparprogram

Aktiesparprogrammet ger samtliga medarbetare möjligheten att bli aktieägare genom att investera upp till fem procent av sin lön i banken. För varje sparad aktie får medarbetaren en aktie efter tre år.

Idag har ungefär cirka 65 procent av våra medarbetare i Sverige valt att delta i tidigare aktiesparprogram och ungefär hälften av samtliga medarbetare i banken. Förslaget är identiskt med det program som stämma beslöt om i fjol.

Bild 3 – Aktiematchningsprogram 1(2)

Aktiematchningsprogrammet omfattar cirka 500 ledande befattningshavare och anställda med särskild betydelse för SEB:s affärsresultat.

Dessa erbjuds att delta i ett utvidgat aktiesparprogram med en högre egen investering; i de flesta fall mellan 5 och 10 procent av baslönen.

Deltagarna i aktiematchningsprogrammet kan inte samtidigt delta i aktiesparprogrammet.

Efter tre år får individen en matchningsaktie för varje investerad aktie, och i så motto är programmets plattform detsamma som för aktiesparprogrammet.

Bild 4 – Aktiematchningsprogram 2(2)

Därutöver får deltagarna som högst tre matchningsaktier om de förutbestämda prestationskraven är uppfyllda efter tre år. Ledamöter i den verkställande ledningen kan som högst få fyra matchningsaktier.

Bild 5 – Prestationskriterier

Så till prestationskraven

Det första prestationskravet är att bankens totalavkastning ska vara minst lika bra som konkurrenternas. Och med konkurrenter avses här till 75 procent nordiska banker och till 25 procent europeiska banker.

Det andra prestationskravet är bankens totalavkastning i förhållande till den långa riskfria räntan. Totalavkastningen ska minst motsvara räntan på en tioårig svensk statsobligation plus 2 procent per år.

För full tilldelning krävs att totalavkastningen såväl motsvarar den långa räntan plus 11 procent per år och att totalavkastningen överstiger konkurrenternas avkastning med 7 procent per år.

Bild - SEB

Totalavkastning som prestationskriterium har den stora fördelen av att vara framåtriktat. Det kan innebära att åtgärder som stärker bankens konkurrenskraft kanske syns direkt i aktiekursen men kanske inte förrän om många år i resultaträkningen. Nackdelen är att aktiens avkastning ligger långt från medarbetarnas vardag och även påverkas av andra faktorer. Erättningsutskottet har därför prövat frågan om andra prestationskriterier. T.ex. avkastning på eget kapital. Bl.a. av hänsyn till kommande regelförändringar vad gäller kapitalkraven på banker har vi funnit att tiden just nu inte varit mogen för en sådan förändring.

Precis som tidigare år finns det ett tak för den maximala värdeutvecklingen, taket är satt så att det infaller vid en fördubbling av aktiekursen. Det finns ett visst skydd om aktiekursen sjunker efter det att taket uthålligt har nåtts över en period om 30 dagar.

I enlighet med Finansinspektionens regelverk skall styrelsen, eller om den så beslutar Ersättningskommittén...

...vid slutet av den treåriga intjänandeperioden bedöma om utfallet är skäligt bland annat ur ett riskperspektiv.

De två programmen innebär som mest en utspädning om 0,8 procent och en högsta årlig kostnad om 280 miljoner kronor i tre år. Det kan jämföras med bankens totala personalkostnad på 14.000 miljoner kronor i fjol.

Bild 6- Utfall tidigare års program

Från styrelsens sida vill vi verka för att ersättningen ska påverkas av bankens långsiktiga utveckling.

Ersättningen blir helt enkelt högre när banken går bra och lägre när utvecklingen är svag.

Ser man till utfallen i de nu utestående årens program så har också värdet varierat såsom ni ser här på bilden.

2007 och 2008 års program förföll tyvärr utan värde. Värdet blev alltså 0 för innehavarna på grund av att prestationskraven inte nåddes.

Beräknat utfall för 2009 års program var per årsskiftet 50 procent för performance share programmet och fullt utfall för aktiematchningsprogrammet.

Motsvarande beräknat utfall för förra årets program var per årsskiftet 62 respektive 42 procent. SEB:s aktiekurs steg 27 procent under förra året vilket var mer än för nordiska jämförelsebanker och att jämföra med ett fallande index för europeiska banker.

Bild SEB

Som vi ser det från styrelsens sida så innebär förslagen om långfristiga aktiebaserade program att de knyter bankens medarbetare än närmare affären och aktieägarna genom att de stärker det personliga engagemanget för lönsamhet och värdeutveckling.

Följsamheten med bankens utveckling i ledningens och deltagarnas ersättning är bra.

Jag har såväl inför årets som fjolårets stämma träffat ett stort antal representanter för stora och små aktieägare för att diskutera styrelsens förslag. Jag har fått många synpunkter och förbättringsförslag. En del har vi redan nu kunnat bygga in andra tar jag med mig i det fortsatta arbetet med att utveckla bankens långfristiga aktieprogram. Jag tror att det är bra för såväl ägare som deltagare med gradvisa förändringar.

Tack!