

Uppföljning och utvärdering av program för aktiebaserad ersättning, tillämpningen av riktlinjer för ersättning samt gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i banken.

Allmänt

Styrelsen i SEB har en ersättningskommitté, Remuneration and Human Resources Committee (RemCo), som bland annat löpande följer och utvärderar gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i banken. RemCo följer och utvärderar också programmen för aktiebaserad ersättning liksom tillämpningen av de av årsstämman fastställda riktlinjerna för lön och annan ersättning till verkställande direktören och ledamöter av den verkställande ledningen.

RemCo har, tillsammans med styrelsens Risk and Capital Committee (RCC), utvärderat att incitamentsstrukturen skapad genom bankens Remuneration Policy tar hänsyn till risk, kapital och likviditet, på grundval av bland annat den riskanalys som har genomförts gemensamt av Group Risk, Group Compliance och Group HR.

SEB vill vara en attraktiv arbetsgivare som kan attrahera och behålla de mest kompetenta och engagerade medarbetarna på de marknader där SEB verkar. Goda prestationer och sunda beteenden belönas. Ersättningen stödjer kombinationen av ett professionellt förhållningssätt och ett balanserat risktagande, till förmån för kundernas och därmed aktieägarnas bästa.

För att belöna de bästa krafterna ska medarbetarnas ersättning vara konkurrenskraftig på de marknader och inom de segment där SEB verkar. SEB:s konkurrenter utgörs av såväl lokala och regionala finansiella institutioner, som globala aktörer.

Ersättningsstrukturen består av tre huvuddelar, fast lön, aktiebaserad ersättning och kollektiva resultatandelsprogram, samt pension och andra förmåner. Den totala ersättningen speglar komplexiteten, ansvaret och ledarskapsförmågan som behövs för respektive befattning, liksom individens prestation. En mindre andel av medarbetarna inom SEB uppbär individuell kontantbaserad rörlig ersättning och då inom områden där detta är marknadspraxis. Utbetalningen av rörlig ersättning är anpassad till tidshorisonten för risktagandet.

Ersättningsstrukturen för verkställande ledningen består av tre huvuddelar, fast lön, aktiebaserad ersättning samt pension och andra förmåner. Dessa tre delar ska sammantaget utgöra en konkurrenskraftig total ersättning inom den marknad där befattningshavaren verkar.

SEB följer såväl den svenska Finansinspektionens föreskrifter om ersättning i finansiella företag och den svenska bolagsstyrningskoden som svenska och internationella regelverk och riktlinjer i tillämpliga delar.

Enligt gällande regler ska banken identifiera personalkategorier vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på koncernens riskprofil. Följande kategorier av personal har identifierats som sådan personal vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på koncernens riskprofil:

1. ledamöterna av den verkställande ledningen
2. risktagare,
3. medarbetare med ansvar för kontrollfunktioner, och

4. medarbetare vars totala ersättning uppgår till eller överstiger den totala ersättningen till någon i verkställande ledningen eller någon risktagare, vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på koncernens riskprofil.

För personal som identifierats ska minst 40 till 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre till fem år om den årliga rörliga ersättningen uppgår till 100.000 kronor eller mer. Före utbetalning ska det uppskjutna beloppet riskjusteras. Den rörliga ersättningen får inte överstiga 100 procent av den fasta ersättningen.

Mandatet från årsstämman 2014 med möjlighet att öka den högsta kvoten mellan fast och rörlig ersättning till 200 procent för vissa medarbetare har inte implementerats i SEB.

Medarbetare inom internrevision, CRO- och Compliancefunktionerna (kontrollfunktionerna) kompenseras på ett sätt som är oberoende från de affärsområden som de övervakar, motsvarar deras nyckelroller i organisationen och baseras på mål förenliga med deras funktioner, vilket innebär att de normalt inte har någon individuell rörlig ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Aktiebaserad ersättning utgör ett medel för att attrahera och behålla viktig kompetens i SEB. Därtill är det ett incitament för medarbetarna att bli aktieägare i SEB och det skapar och stärker ett långsiktigt engagemang i enlighet med aktieägarnas intressen. Tillämpliga regelverk för finansiella institutioner kräver också att rörlig ersättning till stor del betalas ut i aktier eller aktierelaterade instrument. Slutligt utfall är föremål för riskjustering.

Fem olika typer av långfristiga aktieprogram löper för närvarande:

- Aktiesparprogram 2011-2012,
- Performance Shareprogram 2009-2010,
- Aktiematchningsprogram 2012-2014,
- Aktieprogram 2012-2014 och
- Resultatandelsprogram 2013-2014 (har ersatt aktiesparprogrammet från och med 2013).

Deltagandet i aktiesparprogrammen, aktiematchningsprogrammen och aktieprogrammen kräver en egen investering. Alla program utom aktiesparprogrammen är prestationsbaserade med förutbestämda kvantitativa prestationskrav. Utrymme ges för riskjustering för såväl nuvarande som framtida risker och slutligt utfall kan därför i efterhand sättas ned delvis eller helt i enlighet med gällande regelverk, bland annat med beaktande av bankens resultat och det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Resultatandelsprogrammet är ett vinstdelningsprogram för alla medarbetare i de flesta länder där SEB bedriver verksamhet. 50 procent av utfallet betalas ut kontant och 50 procent skjuts upp i tre år och är relaterat till SEB:s A-aktie.

Ytterligare information om de långfristiga aktieprogrammen såsom beträffande utfall, deltagande, antal utgivna och utestående instrument etc. finns i årsredovisningen för 2014.

Utvärdering av program för aktiebaserad ersättning

Utvecklingen av de aktiebaserade programmen utvärderas kontinuerligt under året och programmens förväntade utfall rapporteras och diskuteras. RemCo följer också medarbetarnas deltagande i programmen.

Styrelsens bedömning är att de aktiebaserade programmen fyller funktionen att attrahera och långsiktigt behålla de mest kompetenta och engagerade medarbetarna. Vidare skapar programmen ett långsiktigt engagemang i enlighet med aktieägarnas intressen.

Mot bakgrund av denna utvärdering och diskussioner med bankens större ägare och för att förenkla strukturen ytterligare, föreslås det att årsstämman beslutar om två långfristiga aktieprogram för 2015;

- ett vinstdelningsprogram, SEB Resultatandel 2015, för alla medarbetare i de flesta länder där SEB bedriver verksamhet med samma struktur som föregående års program och
- ett SEB Aktieprogram 2015 för verkställande ledningen, vissa andra ledande och verksamhetskritiska befattningshavare och en bredare grupp av andra nyckelpersoner.

För att ytterligare förenkla programstrukturen föreslås inget nytt aktiematchningsprogram.

Det fullständiga förslaget till långfristiga aktieprogram för 2015 finns på www.sebgroup.com/sv.

Utvärdering av riktlinjer

Riktlinjerna för lön och annan ersättning till verkställande direktören och ledamöter av den verkställande ledningen utvärderas kontinuerligt under året. För att utföra utvärderingen inhämtar RemCo information från chefen för Group Human Resources och de externa revisorerna, samt vad avser verkställande ledningen även från den verkställande direktören. Den interna och externa informationen underlättar för kommittén att säkerställa att ersättningen i SEB är marknadsmässig och konkurrenskraftig. Vidare utförs jämförande studier av relevanta branscher och marknader årligen för att utröna vad som är marknadsmässig ersättning och för att utvärdera rådande ersättningsnivåer. Resultatet av sådana studier utgör en betydelsefull komponent när den totala ersättningen för den verkställande ledningen och andra medarbetare fastställs.

Bankens externa revisorer har avgivit ett yttrande till styrelsen om att SEB har följt de riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och ledamöter av den verkställande ledningen som fastställdes av årsstämman 2014.

Ersättningsstruktur och ersättningsnivåer

Styrelsens bedömning är att ersättningen för verkställande direktören och ledamöter av den verkställande ledningen ger en bra balans mellan att motivera medarbetarna och att ge en långfristig, väl avvägd och konkurrenskraftig kompensation.

Stockholm i februari 2015

Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)

STYRELSEN