

## Punkt 18

### Styrelsens för Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) förslag vid årsstämman den 29 mars 2012 till riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledamöter av den verkställande ledningen

---

#### Förslag

Styrelsen föreslår att följande riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledamöter av den verkställande ledningen ska beslutas av årsstämman. Förslaget överensstämmer i allt väsentligt med de riktlinjer som fastställdes av årsstämman 2011.

#### Nytt regelverk

Riktlinjerna står i överensstämmelse med såväl den svenska Finansinspektionens föreskrifter om ersättningar i finansiella företag, som trädde i kraft den 1 mars 2011, som den svenska bolagsstyrningskoden och är i linje med internationella regler på området.

Enligt Finansinspektionens föreskrifter ska banken identifiera och definiera medarbetare vars verksamhet kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskexponering, särskilt reglerad personal. Ledamöterna i den verkställande ledningen ingår i kategorin särskilt reglerad personal.

#### Riktlinjer

SEB:s ersättningsstrategi främjar en god kultur i vilken korrekt beteende och ett balanserat risktagande hos medarbetarna till förmån för kundernas bästa uppmuntras. Ersättningsstrukturen återspeglar också en god riskhantering med hänsyn tagen till det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

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

Ersättningsstrukturen för verkställande direktören och andra ledamöter av den verkställande ledningen består av tre huvuddelar, **fast lön, aktiebaserad rörlig ersättning** samt **pension och andra förmåner**. Den totala ersättningen speglar komplexiteten, ansvaret och ledarskapsförmågan som behövs för respektive befattning, liksom individens prestation.

Ersättningsstrukturen för verkställande direktören och andra ledamöter av den verkställande ledningen innehåller ingen kontantbaserad rörlig ersättning.

**Fast lön** ska vara en grund i den totala marknadsmässiga ersättning som erbjuds för att attrahera ledande befattningshavare med den kompetens som erfordras. Nivån ska sättas utifrån de krav som ställs på befattningen och varje befattningshavares prestation över tid.

**Aktiebaserad rörlig ersättning** utgör ett medel för att attrahera och behålla ledande befattningshavare med den kompetens som erfordras och skapa ett långsiktigt engagemang i SEB. SEB:s långfristiga aktieprogram ger deltagarna möjlighet att ta del av SEB:s långsiktiga framgång och



värdeskapande och skapar ett incitament för medarbetarna att bli aktieägare i SEB. Riskjustering sker av slutligt utfall. Information om utformningen och kostnaden för de långfristiga aktieprogrammen för 2012 finns i styrelsens förslag om programmen (punkt 19 på dagordningen för årsstämman).

Inom SEB finns idag både förmånsbestämda och premiebaserade **pensionsplaner** och de är oantastbara. Nya pensionsavtal ska vara premiebaserade och vara i linje med pensionsplanen för den verkställande ledningen och koncernens pensionspolicy. I samtliga förmånsbestämda pensionsplaner finns tak för den pensionsmedförande lönen.

Vid uppsägning från bankens sida utgår avgångsvederlag om högst 12 månaders lön. Banken har rätt att från avgångsvederlaget avräkna det som befattningshavaren erhåller i kontant ersättning från annan anställning.

Övriga förmåner såsom bilförmån och hushållsnära tjänster ska vara marknadsmässiga.

### **Allmänt**

Styrelsen ska ha rätt att frångå de fastställda principerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Stockholm i februari 2012

**Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)**

STYRELSEN