

Punkt 16

Ersättningsrapport 2021

Introduktion

Denna ersättningsrapport (Rapporten) beskriver hur Skandinaviska Enskilda Banken AB:s (SEB:s eller Bankens) riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och ledamöter av den verkställande ledningen (Riktlinjerna), antagna av årsstämman 2020, tillämpats under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktören.

Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kapitlet §§ 53 a-53 b i aktiebolagslagen (2005:551) samt regler om ersättningar utgivna av Kollegiet för svensk bolagsstyrning.

Information som krävs enligt 5 kapitlet, §§ 40-44 i årsredovisningslagen (1995: 1554) finns i not 8c på sid. 138-139 i SEB:s årsredovisning för 2021 (Årsredovisningen 2021) på SEB:s webbplats www.sebgroup.com.

Information om arbetet i ersättningskommittén, Remuneration and Human Resources Committee, under 2021 framgår av bolagsstyrningsrapporten, som finns på sid. 92 i Årsredovisningen 2021.

Styrelsens ersättning omfattas inte av denna Rapport. Styrelsearvoden beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 8c på sid. 138-139 i Årsredovisningen 2021. Ingen annan ersättning än styrelsearvode har utgått till styrelseledamöterna under 2021.

Riktlinjerna som antogs av årsstämman 2020 finns på SEB:s webbplats www.sebgroup.com. Det har inte förekommit några avvikelser från förfarandet för genomförandet av Riktlinjerna och inga undantag från tillämpningen av Riktlinjerna under 2021.

Revisorns rapport om att SEB har följt Riktlinjerna finns på SEB:s webbplats www.sebgroup.com.

Förutom ersättning som omfattas av Riktlinjerna beslutade årsstämman 2021 att genomföra långsiktiga aktieprogram som finns på SEB:s webbplats www.sebgroup.com.

Utvecklingen och SEB:s övergripande resultat under 2021 anges i Årsredovisningen för 2021.

Riktlinjerna: omfattning, syfte och avvikelser

SEB:s styrelse har inrättat en ersättningskommitté, Remuneration and Human Resources Committee (RemCo), som löpande övervakar och utvärderar bland annat den nuvarande ersättningsstrukturen och ersättningsnivåerna i Banken. Riktlinjerna för lön och annan ersättning till verkställande direktören och medlemmarna i koncernledningen (tillsammans Ledande befattningshavare) utvärderas fortlöpande under hela året. För att genomföra utvärderingen samlar RemCo information från Personaldirektören, den verkställande direktören och de externa revisorerna. Den interna och externa informationen främjar säkerställandet av att ersättningen i SEB är i linje med rådande marknadsförhållanden och är konkurrenskraftig. Vidare genomförs

årliga analyser med beaktande av relevanta branscher och marknader för att fastställa vad som utgör en total ersättningsnivå i linje med rådande marknadsförhållanden och för att utvärdera nuvarande ersättningsnivåer. Resultaten av sådana analyser utgör en viktig komponent vid fastställandet av den totala ersättningen för ledande befattningshavare och andra anställda.

RemCo har också i samråd med Risk- och kapitalkommittén, Risk and Capital Committee (RCC), granskat att incitamentsstrukturen baserad på Bankens ersättningspolicy tar hänsyn till risk, kapital och likviditet på grundval av bland annat en riskanalys som genomförs gemensamt av Group Risk och Group Compliance.

SEB strävar efter att attrahera och behålla engagerade och kompetenta medarbetare som bidrar till Bankens långsiktiga framgång. Ersättningen till anställda ska uppmuntra till starka prestationer, sunda och ansvarsfulla beteenden och risktagande som är anpassade till SEB:s värderingar och den nivå av risktolerans som fastställts av styrelsen. Den ska främja de anställdas långsiktiga engagemang för att skapa hållbara värden för kunder och aktieägare. Ersättningen baseras på erfarenhet, ansvar och prestationer. Prestationerna utvärderas utifrån finansiella- och icke-finansiella mål med SEB:s värdegrunder som utgångspunkt.

Ersättningen ska vara konkurrenskraftig på de marknader och inom de segment där SEB verkar för att belöna högpresterande anställda. SEB:s konkurrenter består av både lokala och regionala finansiella företag samt globala företag på de marknader som SEB verkar på.

SEB:s ersättningsstruktur för ledande befattningshavare ska vara på marknadsvillkor och kan bestå av grundlön (fast kontantlön), pensionsförmåner och andra förmåner. Dessutom kan årsstämman - oavsett Riktlinjerna - besluta om bland annat aktiebaserad ersättning. Den totala ersättningen ska återspegla den komplexitet, ansvar och ledarskapsförmåga som krävs samt de enskilda befattningshavarnas prestationer. Ersättningsstrukturen inkluderar inte kontantbaserad rörlig ersättning.

SEB följer Finansinspektionens föreskrifter om ersättning i finansiella företag, svensk kod för bolagsstyrning och svenska och internationella regler och riktlinjer i relevanta delar. Enligt föreskrifterna ska Banken identifiera personalkategorier vars yrkesverksamhet har en väsentlig inverkan på SEB-koncernens riskprofil (Identifierad personal). Personalkategorierna har identifierats utifrån (i) en riskanalys och (ii) genom vägledning i regler och föreskrifter som anger de kvalitativa och kvantitativa kriterier som ska mätas. De ledande befattningshavarna ingår i kategorin Identifierad personal.

Styrelsens uppfattning är att ersättningen till verkställande direktören och de ledande befattningshavarna uppnår en lämplig balans mellan att motivera verkställande direktören och de ledande befattningshavarna och att uppnå en långsiktig, balanserad och konkurrenskraftig ersättning.

Den totala ersättningen till verkställande direktören och de ledande befattningshavarna under 2021 har följt Riktlinjerna. Det finns inga avvikelser från förfarandet för genomförandet av Riktlinjerna och inga undantag från tillämpningen av Riktlinjerna under 2021 att rapportera. Rätten att återkräva rörlig ersättning har inte utnyttjats under 2021.

Totalersättning till verkställande direktören och vice verkställande direktörerna (TSEK)

Namn och befattning	Finansiellt år	1		2		3	4	5	6
		Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹					
		Grundlön	Andra förmåner ²	Ettårig	Flerårig				
Johan Torgeby, VD	2020	12 500	385	N/A	0	N/A	4 000	16 885	100% fast ersättning
	2021	12 500	181	N/A	2 512	N/A	4 000	19 193	87% fast ersättning
Magnus Carlsson, Vice VD	2020	9 000	472	N/A	2 089	N/A	N/A	11 561	82% fast ersättning
	2021	9 000	455	N/A	2 753	N/A	N/A	12 207	77% fast ersättning
Mats Torstendahl, Vice VD	2021	9 500	384	N/A	N/A	N/A	1 377	11 260	100% fast ersättning

Långfristiga aktieprogram

Förutom ersättningar som omfattas av Riktlinjerna har SEB:s årsstämma beslutat att genomföra långfristiga aktieprogram. Aktiebaserad ersättning är ett sätt att attrahera och behålla personal med nyckelkompetens inom SEB. Det är också ett incitament för de anställda att bli aktieägare i SEB, vilket bygger och stärker långsiktigt engagemang i aktieägarnas intresse. Vidare kräver myndighetskrav för finansiella företag att rörlig ersättning till stor del betalas ut i aktier eller aktierelaterade instrument. Det slutliga resultatet är föremål för riskjustering.

Verkställande direktören deltar i SEB Aktieprogram 2018-2021 som tilldelats i nuvarande position och som har kvarvarande intjäningskrav eller andra villkor innan de kan nyttjas fullt ut. De vice verkställande direktörerna har ingen rörlig ersättningskomponent i sina nuvarande positioner. Magnus Carlsson deltog i SEB Aktieprogram fram till 2017 års program.

¹ Verkställande direktören och de vice verkställande direktörerna har ingen kontantbaserad- eller ettårig rörlig ersättning. Endast rörlig ersättning tilldelad för positionen som verkställande direktör och vice verkställande direktör redovisas ingår. Det intjänade programmet för verkställande direktören tilldelades 2018 till ett värde om 1 350 TSEK. Värdet på de intjänade programmen baseras på kursen för SEB A-aktien den 1 april 2021, dvs. 107 SEK.

² Övriga förmåner består av semesterersättning, bil- och reserelaterade förmåner, ränteförmån, försäkringar och måltider.

³ Pensionskostnaden återspeglar premiepensionsavgifterna för 2021, kostnader för förmånpensionsplaner före utnämningen till verkställande direktören ingår inte. Magnus Carlsson har inget pensionsintjänande, men får pensionsutbetalningar från tidigare pensionsavsättningar som inte redovisas eftersom det inte är relaterat till nuvarande position eller arbete som utförts 2021.

SEB Aktieprogrammen är prestationsbaserade med förutbestämda kvantitativa prestationskriterier. Deltagarna beviljas ett initialt antal villkorade aktierätter. Varje aktierätt berättigar till en SEB A-aktie med förbehåll för att vissa intjänandekrav- och förfogandeinskränkringarg uppfyllts. Förvärvet av aktierätterna är normalt villkorat av bibehållen anställning under en treårsperiod. 50 procent av aktierätterna är föremål för en riskjustering tre år efter den första tilldelningen, och de återstående 50 procenten efter fem år. Dessa perioder följs av en obligatorisk innehavsperiod på ett år. Programmen möjliggör riskjustering för såväl nuvarande som framtida risker och den slutliga tilldelningen kan därför helt eller delvis begränsas i enlighet med gällande regler, bland annat med beaktande av Bankens resultat och det kapital och den likviditet som krävs i verksamheten. Ytterligare information om de långfristiga aktieprogrammen som utfall, deltagare och antal tilldelade och utestående instrument etc. finns i Årsredovisningen 2021.

Styrelsens uppfattning är att SEB Aktieprogram uppfyller syftet att attrahera och på lång sikt behålla den mest kvalificerade och engagerade verkställande direktören och att det stärker det långsiktiga åtagandet i aktieägarnas intresse.

Ersättning till verkställande direktören i aktier⁴

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
					Ingående balans	Under året		Utgående balans		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Program namn	Prestations period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsningsperiod	Aktier vid årets början	Tilldelade aktier	Intjänade aktier	Aktier föremål för prestationsvillkor	Aktier tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsningsperiod
SEB Aktieprogram 2018	Kv. 2 -Kv.4 2017	2018	2021	2022	23 478		23 478			23 478
	Kv. 2 -Kv.4 2017	2018	2023	2024	23 478				23 478	
SEB Aktieprogram 2019	2018	2019	2022	2023	35 906				35 906	
	2018	2019	2024	2025	35 906				35 906	
SEB Aktieprogram 2020	2019	2020	2023	2024	37 626				37 626	
	2019	2020	2025	2026	37 626				37 626	
SEB Aktieprogram 2021	2020	2021	2024	2025		31 569			31 569	
	2020	2021	2026	2027		31 569			31 569	
					TOTALT 194020	TOTALT 63138	TOTALT 23478	TOTALT	TOTALT 233680	TOTALT 23478

⁴ Endast aktier tilldelade i befattningen som verkställande direktör är inkluderade i tabellen.

Ersättning till vice verkställande direktörerna i aktier⁵

Huvudsakliga villkor för aktieprogrammen					Information för det rapporterade räkenskapsåret					
					Ingående balans	Under året		Utgående balans		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Program namn	Prestations period	Datum för tilldelning	Datum för intjänande	Utgång av inläsnings-period	Aktier vid årets början	Tilldelade aktier	Intjänade aktier	Aktier föremål för prestations-villkor	Aktier tilldelade som ej intjänats vid årets utgång	Aktier föremål för inläsnings-period
SEB Aktieprogram 2015	2014	2015	2018	2019	22 086					
	2014	2015	2020	2021	22 086					
SEB Aktieprogram 2016	2015	2016	2019	2020	27 117					
	2015	2016	2021	2022	27 117		27 117			27 117
SEB Aktieprogram 2017	2016	2017	2020	2021	10 284					
	2016	2017	2022	2023	10 284				10 284	
					TOTALT 118 974	TOTALT	TOTALT 27 117	TOTALT	TOTALT 10 284	TOTALT 27 117

Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för verkställande direktörens ersättning har valts för att leverera i enlighet med SEB:s strategi och för att uppmuntra beteenden som ligger i SEB:s långsiktiga intresse. Vid valet av resultatmått har strategiska mål och både kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för 2021 beaktats. Den finansiella resultatutvärderingen inkluderar faktorer som SEB:s lönsamhet och kostnadskontroll. Den icke-finansiella prestationsutvärderingen inkluderar utvecklingen av t.ex. kundnöjdhet, medarbetarnas engagemang och IT- och digitaliseringsagendan. Vidare innehåller det åtgärder för att stärka SEB:s hållbarhet och uppförande. Utvärderingen av verkställande direktören görs i ett flerårsperspektiv utan en relativ viktning av de olika prestationskriterierna. Istället genomförs en aggregerad helhetsbedömning av prestationen relativt den treåriga affärsplanen. Detta resonerar väl med verkställande direktörens ersättningsstruktur, som baseras på en fördefinierad och kommunicerad total fast ersättning, inklusive tilldelningen av uppskjutna och villkorade aktier för att säkerställa långsiktig intressegemenskap med aktieägarna. Den faktiska årliga tilldelningsnivån för aktierna förväntas inte avvika från den kommunicerade målnivån, men det finns möjlighet för justeringar (både upp och ner). Det finns också möjlighet att återkräva tidigare tilldelningar i extraordinära situationer.

⁵ Endast aktier tilldelade Magnus Carlsson i befattningen som vice verkställande direktör är inkluderade i tabellen.

Fokus områden	Mått (valda)	Beskrivning (exempel)
Finansiell	<ul style="list-style-type: none"> Rörelseresultat Avkastning på eget kapital 	Mått som långsiktig utveckling, jämfört med uppsatta mål i affärsplanen och relativt konkurrenter
Kundnöjdhet	<ul style="list-style-type: none"> Kundnöjdhet 	Mått som t.ex. externa kundutvärderingar och placering i jämförelsetabeller
ESG	<ul style="list-style-type: none"> Hållbarhet Medarbetare Risk, regelefterlevnad och uppförande 	<ul style="list-style-type: none"> Hållbar finansiering och investeringar och minskad direkt påverkan på koldioxidutsläpp Medarbetarengagemang och könsbalans i olika medarbetarkategorier Obligatoriska utbildningar, transaktionsövervakning & rapportering

De vice verkställande direktörerna är inte berättigad till rörlig ersättning.

Jämförande information om förändringen av ersättning och företagets resultat (MSEK)

	2021	2021 jmf 2020
Johan Torgeby	19,2	+ 2,3 (+14%)
Magnus Carlsson	12,2	+ 0,6 (6%)
Koncernens rörelseresultat (exkl. Jämförelsestörande poster)	30 864	+10 018 (+48%)
Gruppens avkastning på eget kapital, % (exkl. Jämförelsestörande poster)	13,9%	+3,6 (+35%)
Genomsnittlig ersättning per heltidsanställd ^{6,7}	0,86	+0,02 (2%)

Stockholm i februari 2022

Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)

STYRELSEN

⁶ Verkställande direktörens ersättning är exkluderad men övriga medlemmar i verkställande ledningen ingår.

⁷ Ersättningen beräknas utifrån SEB:s svenska anställda 2021 och inkluderar beräknad premiepensionsavgift enligt BTP-1-planen för en anställd på genomsnittlig grundlönenivå, deltagande i SEB Resultatandel, utbetald kort- och intjänad långsiktigt individuell prestationsbaserad rörlig ersättning under 2021 och det uppskattade värdet av andra förmåner såsom subventionerade måltider, semesterersättning och hälsofrämjande förmåner