

Punkt 17**Styrelsens för Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) förslag vid årsstämman den 21 mars 2013 till riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och ledamöter av den verkställande ledningen**

Förslag

Styrelsen föreslår att följande riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och ledamöter av den verkställande ledningen ska beslutas av årsstämman. Förslaget överensstämmer i allt väsentligt med de riktlinjer som fastställdes av årsstämman 2012.

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 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 har som mål att attrahera och behålla de mest lämpade och kompetenta medarbetarna på de marknader där SEB verkar. Sunda beteenden belönas och ersättningarna stödjer kombinationen av ett professionellt förhållningssätt och ett balanserat risktagande, till förmån för kundernas och därmed aktieägarnas bästa.

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 den verkställande ledningen består av tre huvuddelar, **fast lön, aktiebaserad ersättning** samt **pension och andra förmåner**. Den totala ersättningen speglar komplexiteten, ansvaret och ledarskapsförmågan som behövs för respektive befattning, liksom individens prestation. Ersättningsstrukturen 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 ersättning utgör ett medel för att attrahera och behålla ledande befattningshavare med viktig kompetens i SEB. Därtill skapar den ett långsiktigt engagemang och likställer de ledande befattningshavarnas intressen med aktieägarnas intressen.



Tilldelningen av aktiebaserad ersättning baseras på styrelsens bedömning av utfall av Röntabilitet på eget kapital/Röntabilitet på allokert kapital, kostnadsml och kundnjdhet enligt SEB:s affrsplan. Den initiala tilldelningen ska inte overstiga 100 procent av den fasta lnen.

Riskjustering sker av slutligt utfall. Information om utformningen och kostnaden fr de lngfristiga aktieprogrammen fr 2013 finns i styrelsens frslag om programmen (punkt 18 p dagordningen fr rsstmmen).

Pensionsplanerna fr ledamrterna i verkstllande ledningen r frmrnsbestmda eller premiebaserade och r oantastbara. SEB strvar efter att alla pensionsavtal ska vara premiebaserade och en bergng i den riktningen har pbrjats fr bde nya och gamla ledamrter av den verkstllande ledningen. Pensionsplanen ska vara i linje med koncernens pensionspolicy. I samtliga frmrnsbestmda pensionsplaner finns tak fr den pensionsmedfrande lnen.

Vid uppsgning frn bankens sida utgr avgngsvederlag om hgst tolv mnaders ln. Banken har ratt att frn avgngsvederlaget avrkna det som befattningshavaren erhaller i ersättning frn annan anstllning.

Origa frmrner sdsom bilfrmrn och hushllsnra tjanster ska vara marknadsmssiga.

Allmt

Styrelsen ska ha ratt att frng de faststllda principerna om det i ett enskilt fall finns srskilda skl fr det.

Stockholm i februari 2013

Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)

STYRELSEN