

Uppföljning och utvärdering av (i) program för aktiebaserad rörlig ersättning för verkställande direktören och andra ledamöter av den verkställande ledningen, (ii) tillämpningen av riktlinjerna för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledamöter av den verkställande ledningen och (iii) gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i banken.

Allmänt

Styrelsen i SEB har en ersättningskommitté, Remuneration and Human Resources Committee (RemCo), som årligen följer och utvärderar gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i banken. RemCo följer och utvärderar också pågående, och under året avslutade, program för rörlig ersättning liksom tillämpningen av de av årsstämman fastställda riktlinjerna för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledamöter av den verkställande ledningen.

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 består av tre huvuddelar, fast lön, rörlig ersättning samt pension och andra förmåner. Dessa tre delar används för att uppnå en total ersättningsstruktur med en god balans mellan fast och rörlig ersättning och mellan kort- och långfristig ersättning. Den totala ersättningen speglar komplexiteten, ansvaret och ledarskapsförmågan som behövs för respektive befattning, liksom individens prestation. Utbetalningen av rörlig ersättning är anpassad till tidshorizonten för risktagandet.

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. Dessa tre delar ska sammantaget utgöra en konkurrenskraftig total ersättning inom den marknad där befattningshavaren verkar. Ersättningsstrukturen för verkställande direktören och andra ledamöter av den verkställande ledningen innehåller ingen kontantbaserad rörlig ersättning.

SEB följer såväl den svenska Finansinspektionens föreskrifter om ersättning i finansiella företag, som trädde i kraft den 1 mars 2011, som den svenska bolagsstyrningskoden.

Enligt Finansinspektionens föreskrifter ska banken identifiera och definiera medarbetare vars verksamhet kan ha en väsentlig inverkan på bankens riskexponering, särskilt reglerad personal. Förutom den verkställande direktören och ledamöterna av den verkställande ledningen betraktas följande kategorier av medarbetare som särskilt reglerad personal i linje med Finansinspektionens regler:

- Befattningshavare i ledande strategiska befattningar,
- Medarbetare med ansvar för kontrollfunktioner,
- Risktagare, och

- Medarbetare vars totala ersättning är i linje med eller överstiger någon av ledamöternas i verkställande ledningen.

För särskilt reglerad personal 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. För den verkställande direktören och ledamöterna av den verkställande ledningen ska dessutom, från och med den 1 juli 2011, minst 50 procent av den rörliga ersättningen vara aktiebaserad och en ytterligare period av förfoganderättsinskränkning krävs. Samma regler gäller också för ledningspersoner i ett antal av SEB:s dotterbolag.

Rörlig ersättning

Rörlig ersättning är ett medel för att uppmuntra och belöna goda prestationer och beteenden och därmed skapa långsiktigt aktieägarvärde.

SEB minskar stegvis antalet anställda som är berättigade till kontantbaserad rörlig ersättning baserad på individuell prestation till förmån för kollektiva program och aktiebaserad ersättning. Kontantbaserad rörlig ersättning används framför allt där det är marknadspraxis, till exempel inom investment banking. Inom SEB är kontantbaserad rörlig ersättning baserad på riskjusterat resultat och prestation för medarbetaren, men också för gruppen/affärsenheten och koncernen som helhet.

Aktiebaserad rörlig ersättning utgör ett medel för att attrahera och behålla 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.

Tre olika långfristiga aktieprogram löper för närvarande; aktiesparprogram för alla medarbetare i utvalda länder och performance shareprogram och aktiematchningsprogram för utvalda ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Deltagandet i aktiesparprogrammen och aktiematchningsprogrammen kräver en egen investering. Performance shareprogrammen och aktiematchningsprogrammen 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 Finansinspektionens anvisningar, bland annat med beaktande av bankens resultat och det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

Alla performance shareprogram har en sjuårig löptid; en treårig prestationsperiod och en fyraårig utnyttjandeperiod. Utfallet av programmen, dvs det antal av tilldelade performance shares som till sist kan utnyttjas, beror på hur två förutbestämda prestationskrav med lika betydelse uppfylls. Performance shareprogrammen 2006, 2009 och 2010 löper för närvarande. 2007 och 2008 års program har förfallit utan något utfall. I 2010 års program är prestationskraven TSR i förhållande till SEB:s konkurrenter och TSR i förhållande till den långa riskfria räntan (LTIR).

Aktiematchningsprogrammen 2009 – 2011 löper för närvarande. Programmen kräver en egen investering och är prestationsbaserade. Prestationsmått som används i 2011 års aktiematchningsprogram är TSR i förhållande till SEB:s konkurrenter (1/3 av slutligt utfall) och TSR i förhållande till LTIR (2/3 av slutligt utfall). Såväl investeringsbeloppen som utfallet av programmet är begränsat.

Ytterligare information om de långfristiga aktieprogrammen såsom beträffande utfall, deltagande, antal utgivna och utestående instrument etc. finns i årsredovisningen för 2011.

Utvärdering av program för rörlig ersättning

Utvecklingen av programmen för rörlig ersättning utvärderas kontinuerligt under året och programmens förväntade utfall rapporteras och diskuteras kvartalsvis. RemCo följer också medarbetarnas deltagande i programmen.

Mot bakgrund av denna utvärdering och diskussioner med bankens större ägare har utgångspunkten för förslagen om långfristiga aktieprogram för 2012 varit att basstrukturen lämnas oförändrad med ett aktiesparprogram och ett aktiematchningsprogram. För att ersättningsstrukturen ska överensstämma med nya regelverk har emellertid ett särskilt aktieprogram föreslagits för verkställande direktören, verkställande ledningen och vissa andra exekutiva ledningspersoner.

Utvärdering av riktlinjer

Riktlinjerna för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra 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 andra ledamöter av den verkställande ledningen som fastställdes av årsstämman 2011.

Ersättningsstruktur och ersättningsnivåer

Styrelsens bedömning är att ersättningen för verkställande direktören och andra 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 2012

Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)

STYRELSEN