

**Styrelsens för Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) förslag till beslut vid årsstämman den 11 maj 2010 angående långfristiga aktiebaserade program för 2010**

---

**Bakgrund**

Långfristig aktiebaserad rörlig ersättning är en betydelsefull del av SEB:s totala ersättningsstruktur. Det är ett medel för att attrahera och behålla medarbetare med den kompetens som erfordras och skapa ett långsiktigt engagemang i SEB bland medarbetarna. Programmen ger deltagarna möjlighet att ta del av SEB:s långsiktiga framgång och värdeskapande och skapar ett incitament för medarbetarna att bli aktieägare i SEB. SEB:s långfristiga program är aktiebaserade. Deltagandet i aktiesparprogrammet och aktiematchningsprogrammet kräver en egen investering. Performance shareprogrammet och aktiematchningsprogrammet är prestationsbaserade med förutbestämda kvantitativa prestationskrav.

Efter diskussioner med aktieägare som representerar en stor andel av aktieägandet i SEB, har styrelsen lagt fram en rekommendation till årsstämman att besluta om långfristiga aktiebaserade program för 2010 i linje med 2009 års program; ett aktiesparprogram, ett performance shareprogram och ett aktiematchningsprogram.

SEB:s första långfristiga aktiebaserade program infördes 1999 och ytterligare program har sedan införts för åren 2000–2009. Från 1999 till 2004 var programmen baserade på personaloptioner. För åren 2005 - 2008 har performance shares använts. Från och med 2008 introducerades tre olika program; ett aktiesparprogram, ett performance shareprogram och ett aktiematchningsprogram. Programmen har olika syften och delvis överlappande målgrupper. Information om programmen har bland annat lämnats i årsredovisningarna samtliga år och vid årsstämmorna sedan 2002. Omfattningen av programmen framgår av årsredovisningen för 2009.

Programmen utvärderas årligen med en mer genomgripande utvärdering vart tredje år. En genomgripande genomgång och utvärdering av den nuvarande programstrukturen kommer att göras inför årsstämman 2011. Utvärderingen av 2009 års program har visat att programmen har bidragit till att attrahera och behålla medarbetare. Programmen uppfyller också aktieägarnas intressen. Cirka 37 procent av alla anställda deltar i aktiesparprogrammet (cirka 50 procent av de anställda i Sverige). Performance shareprogrammet är mycket uppskattat av deltagarna och har blivit en viktig komponent i den totala ersättningsstrukturen. Aktiematchningsprogrammet är ett viktigt medel för att behålla särskilda nyckelpersoner, specialister och ledande befattningshavare. Programmen är vidare viktiga komponenter i den pågående förändringen av ersättningsstrukturen avseende rörlig ersättning mot mer långfristig aktiebaserad rörlig ersättning vilket också är helt i linje med internationella principer och regler på området.

**Förslagets beredning**

Förslaget har beretts av styrelsen och styrelsens Remuneration and Human Resources Committee. Styrelsens och kommitténs bedömning är att förslaget ger en bra balans mellan motivation och belöning av ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner i banken samtidigt som det uppfyller aktieägares och andra intressenters krav på kompensation som är väl avvägd och konkurrenskraftig.

## Långfristiga aktiebaserade program för 2010

### Tre olika program

De föreslagna långfristiga aktiebaserade programmen för 2010 är, i likhet med för 2009:

- ett aktiesparprogram för alla medarbetare,
- ett performance shareprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner och
- ett aktiematchningsprogram för särskilt utvalda nyckelpersoner, specialister och ledande befattningshavare.

De tre föreslagna programmen är i linje med 2009 års program men ändringar har gjorts för att möjliggöra en riskjustering av utfallet i performance shareprogrammet och aktiematchningsprogrammet och att sätta ned utfallet helt eller delvis i extraordinära fall.

Prestationsmått som används i programmen är, liksom för 2009, för performance shareprogrammet a) totalavkastningen inklusive utdelning (TSR), i förhållande till SEB:s konkurrenter och b) TSR i förhållande till marknadens avkastningskrav baserat på räntan på den svenska statens tioåriga obligation, dvs. den långa riskfria räntan (LTIR) samt för aktiematchningsprogrammet TSR i förhållande till LTIR.

### Aktiesparprogram (18 a))

Samtliga medarbetare erbjuds att, under en tolv månaders period från införandet av programmet, av sin lön spara ett belopp motsvarande upp till fem procent av den fasta bruttolönen och för beloppet till gällande börskurs köpa A-aktier i SEB. Köpen görs under fyra perioder, efter publiceringen av bankens kvartalsrapporter. Om aktierna sedan behålls under tre år räknat från dagen för köpet och deltagaren vid den tidpunkten fortfarande är kvar inom SEB, får deltagaren en A-aktie i SEB av banken för varje behållen aktie. Programmet föreslås innebära en skyldighet för banken att leverera cirka 3,7 miljoner aktier.

### Performance shareprogram (18 b))

Det föreslagna programmet omfattar cirka 18,9 miljoner performance shares att tilldelas upp till 800 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner.

En performance share under programmet är en villkorad rätt att vid en framtida tidpunkt köpa en A-aktie i SEB för 10 kronor. Ett pris som understiger rådande marknadskurs motiverar innehavaren att prestera även om aktiekursen går ner från nuvarande nivå. Därigenom likställs i detta avseende deltagarnas intresse med aktieägarnas. Antalet performance shares som initialt tilldelas varje deltagare är förutbestämt och beror på deltagarens individuella befattning.

Utfallet av programmet, dvs det antal av tilldelade performance shares som till sist kan utnyttjas, beror på hur två förutbestämda prestationskrav uppfylls. Prestationskraven mäts under en inledande treårig prestationsperiod. Vidare krävs att deltagaren är kvar inom SEB. Programmet föreslås ha en total löptid på sju år, inklusive prestationsperioden. För att motivera innehavarna att behålla sina performance shares efter den tidpunkt då de första gången kan utnyttjas, föreslås att innehavarna kompenseras för utdelning som lämnas till aktieägarna efter prestationsperioden. Det antal A-aktier som varje performance share ger rätt att förvärva skall således omräknas årligen under utnyttjandeperioden, efter det att årsstämma hållits varje år, med beaktande av utdelningen.

*Prestationskraven*

För att fullt utfall skall uppnås måste två prestationskrav uppfyllas; totalavkastningen (inklusive utdelning) i förhållande till SEB:s konkurrenter och totalavkastningen i förhållande till marknadens avkastningskrav baserat på räntan på den svenska statens tioåriga obligation, dvs. den långa riskfria räntan (LTIR).

- 1) **Totalavkastningen i förhållande till SEB:s konkurrenter** ger, som för 2009, ett utfall om totalavkastningen motsvarar utvecklingen av ett vägt bankindex. Då blir utfallet 10 procent av full tilldelning. Däröver ökar antalet performance shares som kan utnyttjas, som för 2009, upp till ett tak vid 7 procent utöver valt bankindex. Vid den nivån blir det fullt utfall enligt detta prestationskrav (dvs 50 procent av total maximal tilldelning). Prestationskravet mäts baserat på genomsnittlig kurs under perioden 1 oktober – 31 december 2012 jämfört med genomsnittlig kurs under perioden 1 oktober – 31 december 2009.
- 2) **Totalavkastningen i förhållande till LTIR** ger, som för 2009, ett utfall om totalavkastningen motsvarar LTIR + 2 procent per år. Då blir utfallet 10 procent av full tilldelning. Fullt utfall enligt detta prestationskrav (dvs 50 procent av total maximal tilldelning) erhålls, som för 2009, om totalavkastningen motsvarar LTIR + 11 procent per år. Prestationskravet mäts baserat på genomsnittlig kurs under perioden 1 januari – 31 mars 2013 jämfört med genomsnittlig kurs under perioden 1 januari – 31 mars 2010.

Uppfylls ett av prestationskraven helt, kan endast hälften av det totala antalet performance shares utnyttjas. För fullt utnyttjande krävs att båda prestationskraven uppfylls helt. Det förväntade utfallet för programmet är cirka 50 procent.

**Aktiematchningsprogram (18 c)**

För att erbjuda en mer konkurrenskraftig ersättningsstruktur för cirka 100 särskilt utvalda nyckelpersoner som verkar inom starkt konkurrensutsatta sektorer och vars insatser och skicklighet anses vara av avgörande betydelse för koncernens framtida värde och vinsttillväxt, föreslås ett aktiematchningsprogram i linje med 2009 års program. För att få delta i programmet skall nyckelpersonen uppfylla tre kriterier; vara en uthålligt högpresterande nyckelperson, ha minst motsvarande tio års erfarenhet från den finansiella sektorn och agera enligt SEB:s värderingar. Urvalet av deltagare görs av verkställande direktören i verkställande ledningen och presenteras för styrelsens Remuneration and Human Resources Committee innan beslut fattas.

För deltagare som erhåller kortfristig kontantbaserad rörlig ersättning för 2009 innehålls 30 procent av den kortfristiga bruttoersättningen som skulle ha tillfallit deltagaren enligt programmets villkor obligatoriskt i tre år.

De innehållna medlen avsätts till en pool och ett för varje deltagare i förhållande till innehållna medel bestämt antal innehavsrätter registreras i poolen. Därvid skall en innehavs rätt skall motsvara genomsnittligt marknadspris för en aktie av serie A i SEB under en i förväg bestämd period om tio bankdagar (konverteringskursen).

Efter tre år får varje deltagare en A-aktie i SEB för varje innehavs rätt och därutöver ett villkorat högsta antal matchningsaktier (A-aktier i SEB). Hur många matchningsaktier som erhålls beror på hur det förutbestämda prestationskravet totalavkastningen i förhållande till LTIR uppfylls under treårsperioden. En ytterligare förutsättning för att få matchningsaktier är att deltagaren är kvar inom SEB under perioden.

Deltagare som inte erhåller kortfristig kontantbaserad rörlig ersättning för 2009 gör en egen investering i A-aktier i SEB motsvarande ett i förväg bestämt belopp. Antalet aktier baseras på ovan angiven konverteringskurs. Aktierna kan vara innehavda sedan tidigare eller förvärvas på marknaden. Deltagare i 2010 års aktiematchningsprogram, som inte erhåller kortfristig kontantbaserad rörlig ersättning för 2009, deltar inte i 2010 års aktiesparprogram.

Efter tre år, förutsatt att deltagaren är kvar inom SEB under treårsperioden, tilldelas deltagaren en A-aktie i SEB för varje investerad aktie. Därutöver får deltagaren, om det förutbestämda prestationskravet uppfyllts, ett i förväg bestämt maximalt antal matchningsaktier för varje investerad och varje tilldelad aktie. Deltagaren måste vara kvar inom SEB under treårsperioden för att få matchningsaktier.

#### *Prestationskrav*

**Totalavkastningen i förhållande till LTIR** ger, som för 2009, ett utfall om totalavkastningen motsvarar LTIR + 2 procent per år. Då blir utfallet en matchningsaktie. Fullt utfall enligt detta prestationskrav, med linjär fördelning inom intervallet, erhålls om totalavkastningen motsvarar LTIR + 23 procent per år. Prestationskravet mäts baserat på genomsnittlig kurs under perioden 1 januari – 31 mars 2013 jämfört med genomsnittlig kurs under perioden 1 januari – 31 mars 2010.

Fullt utfall under programmet motsvarar för verkställande direktören fem matchningsaktier, för andra ledamöter av den verkställande ledningen fyra matchningsaktier och för andra deltagare tre matchningsaktier.

Programmet har ett tak genom att värdet på programmet är begränsat till 150 procents totalavkastning baserat på genomsnittlig kurs under perioden 1 januari – 31 mars 2010. Om totalavkastningen vid prestationsperiodens slut överstiger 150 procent av den ursprungliga aktiekursen, omräknas antalet matchningsaktier i motsvarande mån så att värdet motsvarar det begränsade värdet.

Programmet föreslås innebära en skyldighet för banken att leverera cirka 5,7 miljoner aktier/matchningsaktier. Med utgångspunkt från det valda prestationskravet och statistiska beräkningar är det förväntade utfallet för programmet cirka 50 procent.

#### **Tilldelning under de tre programmen**

Det högsta antalet aktier som kan komma att tilldelas under de tre programmen (aktier som deltagarna själva investerar i under aktiesparprogrammet och aktiematchningsprogrammet undantagna) är 28,3 miljoner. Det förväntade utfallet är cirka 15,8 miljoner aktier. Den maximala tilldelningen under programmen motsvarar cirka 1,29 procent (förväntat utfall motsvarar 0,72 procent) av det totala antalet aktier i banken. Leverans av aktier föreslås ske med befintliga aktier. Tilldelning skall ske före årsstämman 2011.

Priset och det antal aktier varje deltagare i de tre programmen kan erhålla kan bli föremål för omräkning enligt villkoren för programmen till följd av fondemission, split, företrädesemission och liknande åtgärder.

Vid full tilldelning under programmen beräknas verkställande ledningen, inklusive verkställande direktören, tilldelas cirka 7,1 procent (verkställande direktören 1,2 procent och övriga ledamöter i verkställande ledningen 5,9 procent) av det maximala antalet aktier under programmen.

Deltagande i programmen förutsätter att det är legalt möjligt och lämpligt i den jurisdiktion som berörs och att sådant deltagande enligt bankens bedömning är möjligt med rimliga administrativa och finansiella kostnader.

Matchningsaktier och aktier som förvärvas under programmen är SEB-aktier av serie A med rätt till utdelning. Innehavsrätterna och performance shares är inte värdepapper som kan säljas, pantsättas eller överföras på annan.

Ett beräknat värde per performance share kan fastställas baserat på det förväntade utfallet av prestationskraven, priset för förvärv av en A-aktie och på att kompensation för utdelning inte utgår under prestationsperioden. Styrelsen har anlitat oberoende expertis för att göra beräkningarna. Det fastställda värdet av en performance share i 2010 års föreslagna program uppgår till 15 kronor (baserat på genomsnittlig stängningskurs för en A-aktie i SEB under perioden den 10 februari – den 23 februari 2010, 42 kronor).

### **Övrigt**

Innan antalet performance shares/matchningsaktier i performance shareprogrammet och aktiematchningsprogrammet slutligt bestäms, skall styrelsen, eller om den så beslutar styrelsens Remuneration and Human Resources Committee, bedöma om utfallet av prestationskraven, bland annat från ett riskperspektiv, är skäligt med hänsyn till SEB:s resultat och finansiella position, förhållandena på aktiemarknaden, förhållanden hänförliga till den individuella deltagaren och andra omständigheter såsom förändringar i redovisningsprinciper. Om så bedöms inte vara fallet äger styrelsen, inom ramen för det totala programmet, ändra utfallet till det antal styrelsen finner skäligt. I extraordinära fall kan utfallet bli noll. Vid denna bedömning skall styrelsen agera rättvist och rimligt så att varje förändring görs med intentionen att det inte skall vara vare sig lättare eller svårare att uppnå prestationskraven än ursprungligen var avsett. Beslutad ändring skall offentliggöras i samband med SEB:s första finansiella rapport efter beslutet.

Styrelsen, eller om den så beslutar styrelsens Remuneration and Human Resources Committee, bemyndigas att besluta om de närmare villkoren för programmen baserat på de föreslagna principerna. Det totala antalet aktier för de tre programmen för 2010 kan fördelas mellan programmen såsom styrelsen eller kommittén beslutar. Styrelsen eller kommittén bemyndigas också att göra ändringar i programmen från tid till annan, om så anses tillrådligt av styrelsen eller kommittén, och förutsatt att programmen efter sådana ändringar ligger inom ramen för de tre programmens sammanlagda totala antal aktier, totala antal aktier i förhållande till det totala antalet aktier i banken och högsta beräknade kostnad.

### **Beskattning**

Programmen har utformats så att deltagarna normalt beskattas först det inkomstår då performance shares utnyttjas respektive aktierna/matchningsaktierna erhålls. Det skattepliktiga förmånsvärdet som uppkommer vid utnyttjandet av performance shares beräknas som skillnaden mellan lösenpriset och senaste betalkurs för bankens A-aktie och för matchningsaktierna senaste betalkurs den dag matchningsaktierna erhålls. Förmånsvärdet beskattas hos innehavarna som inkomst av tjänst innebärande att, i flertalet fall, sociala avgifter kommer att debiteras arbetsgivaren.

## **Kostnad för programmen**

Den *maximala* årliga kostnaden, beräknad enligt nedan, för de tre programmen som kan belasta resultaträkningen är 286 Mkr. Med undantag för de vid lösen utbetalade sociala avgifterna, som beräknats till 92 Mkr, belastar inte den maximala beräknade årliga kostnaden det egna kapitalet. Den *förväntade* beräknade årliga kostnaden i resultaträkningen är 240 Mkr, av vilket 53 Mkr utgör sociala avgifter. Den förväntade kostnaden i resultaträkningen, 240 Mkr, motsvarar cirka 1,5 procent av SEB-koncernens totala personalkostnader.

Beräkningen av den maximala kostnaden enligt ovan utgår från att kursen på en A-aktie i SEB är 45 kronor, att ingen deltagare i något av de föreslagna programmen lämnar SEB under den treåriga prestationsperioden, att de prestationskriterier som styr utfallet av performance shareprogrammet och aktiematchningsprogrammet uppfylls helt samt att det faktiska sparandet i aktiesparprogrammet är detsamma som för 2009. Om kursen på SEB-aktien skulle öka från 45 kronor, ökar den maximala beräknade årliga kostnaden med cirka 7 Mkr för varje krona som kursen ökar.

## **Säkringsåtgärder och överlåtelse av aktier**

Programmen innebär vissa finansiella risker för banken beroende på kursutvecklingen i bankens aktie. Dessa risker avses säkras med återköp av egna aktier (punkt 19 b) på dagordningen för årsstämman) eller med så kallade swapavtal med tredje part. Sociala kostnader och prisskillnaden mellan lösenpriset, 10 kronor, och aktiekursen den dag tilldelning sker i performance shareprogrammet säkras inte. Baserat på dagens räntenivå, beräknas den årliga räntekostnaden för säkringsarrangemanget för programmen uppgå till cirka 7 Mkr.

Det finns olika metoder för genomförande av överlåtelsen av aktier till deltagarna under programmen, såsom överlåtelse av egna aktier eller så kallade swapavtal med tredje part där den tredje parten överlåter aktier till deltagarna i programmen. Styrelsen anser att överlåtelse av egna aktier är den mest kostnadseffektiva och flexibla metoden. Detta föreslås därför som huvudalternativ (punkt 19 c) på dagordningen för årsstämman). Om erforderlig majoritet för detta förslag inte uppnås, kan ett swapavtal med tredje part komma att ingås.

## **Styrelsens förslag till beslut angående långfristiga aktiebaserade program för 2010 (punkt 18 a)-c) på dagordningen)**

Styrelsen föreslår att bolagsstämman fattar beslut om långfristiga aktiebaserade program för 2010 i form av a) ett aktiesparprogram, b) ett performance shareprogram och c) ett aktiematchningsprogram i den omfattning och enligt de huvudprinciper som anges ovan.

För beslut i enlighet med styrelsens förslag krävs att aktieägare representerande mer än hälften av de avgivna rösterna biträder beslutet.

Stockholm i april 2010

**Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)**

STYRELSEN