

Punkt 21 a) – d)**Styrelsens för Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) förslag till beslut vid årsstämman den 6 mars 2009 angående långsiktiga incitamentsprogram för 2009 och ändring angående 2008 års incitamentsprogram**

Bakgrund

SEB:s mål med att ha olika långsiktiga incitamentsprogram är att skapa möjligheter att attrahera och behålla befattningshavare och skapa ett långsiktigt engagemang i SEB bland deltagarna. Programmen ger deltagarna möjlighet att ta del av SEB:s långsiktiga framgång och värdeskapande och skapar ett incitament för bankens medarbetare att bli aktieägare i SEB. Långsiktiga incitamentsprogram skall vara aktierelaterade och, förutom Aktiesparprogrammet riktat till alla medarbetare, vara prestationsbaserade.

SEB:s första långsiktiga incitamentsprogram infördes 1999 och ytterligare program har sedan införts för åren 2000–2008. Från 1999 till 2004 var programmen baserade på personaloptioner. För åren 2005 - 2007 har performance shares använts. För 2008 introducerades tre olika program; ett Aktiesparprogram, ett Performance shareprogram och ett Aktiematchningsprogram. Information om programmen har bland annat lämnats i årsredovisningarna samtliga år och vid årsstämmorna sedan 2002.

Efter diskussioner med aktieägare som representerar en stor andel av aktieägandet i SEB, har styrelsen lagt fram en rekommendation till årsstämman att godkänna samma struktur för långsiktiga incitamentsprogram som för 2008. Med hänsyn till rådande marknadsförhållanden och finansiella omständigheter föreslås dock några förändringar.

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.

Ändring avseende 2008 års incitamentsprogram

Årsstämman 2008 beslutade om tre olika långsiktiga incitamentsprogram för 2008; ett Aktiesparprogram, ett Performance shareprogram och ett Aktiematchningsprogram, vart och ett med ett bestämt högsta antal aktier.

2008 års Aktiesparprogram har tagits emot väl av de anställda med ett deltagande om 33 procent av alla medarbetare. På grund av den fallande aktiekursen kan antalet aktier som kommer att förvärfvas under programmet förväntas överstiga det högsta antal aktier som har beslutats av årsstämman 2008, 1 864 000 aktier (beräknat på en kurs om 150 kronor).

Målet med 2008 års Aktiematchningsprogram var att skapa möjligheter att attrahera och öka motivationen hos ett antal särskilt utvalda nyckelpersoner inklusive ledamöterna av den verkställande ledningen. Prestationskraven var emellertid satta under helt andra finansiella förhållanden än de som gäller idag och programmet kommer, om det implementeras, inte att uppfylla sitt syfte. Styrelsen har därför beslutat att inte implementera programmet.

Det ovan anförda innebär att det antal aktier som beslutades för Aktiematchningsprogrammet i stället, om så beslutas av årsstämman 2009, kan användas för 2008 års Aktiesparprogram. Det föreslås därför en ändring avseende 2008 års program så att det

totala antalet aktier för de tre programmen kan fördelas på programmen såsom styrelsen beslutar.

Långsiktiga incitamentsprogram för 2009

Tre olika program

De föreslagna aktierelaterade långsiktiga incitamentsprogrammen för 2009 är, liksom 2008, tre olika program med olika syften och delvis överlappande målgrupper:

- ett Aktiesparprogram för alla medarbetare,
- ett Performance shareprogram för ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner och
- ett Aktiematchningsprogram för verkställande ledningen och särskilt utvalda nyckelpersoner.

Alla tre programmen är aktiebaserade och det är en förutsättning att deltagarna är kvar inom SEB för en bestämd tid. Performance shareprogrammet och Aktiematchningsprogrammet är prestationsbaserade.

Ett av två prestationskrav för Performance shareprogrammet 2008 och prestationskravet för Aktiematchningsprogrammet 2008 var ökning av vinst per aktie. Detta prestationskrav föreslås för 2009 års program bytas ut mot totalavkastningen ("TSR") i förhållande till marknadens avkastningskrav baserat på räntan på den svenska statens tioåriga obligation, dvs den långa riskfria räntan ("LTIR").

Ändringen till ett totalavkastningskrav istället för ett prestationskrav på basis av ökning av vinst per aktie föreslås för att likställa ledningens incitament med aktieägarnas prioriteringar i samband med att dessa ska ta ställning till SEB:s nyemission. Totalavkastningen drivs av ledningens förmåga att skydda intjänningen och att applicera sunda riskhanteringsprinciper utan att för banken betydande värden förstörs.

Aktiesparprogram

Det föreslagna Aktiesparprogrammet motsvarar 2008 års program och riktas till alla medarbetare. Avsikten med programmet är att främja "Ett SEB" samt att skapa ett långsiktigt engagemang i SEB och ett incitament för medarbetarna att bli aktieägare i SEB.

Medarbetarna erbjuds att, under en tolv månadersperiod 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 aktier av serie A i banken. 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 aktie av serie A i SEB av banken för varje behållen aktie. Programmet föreslås innebära en skyldighet för banken att leverera cirka 2 300 000 sådana aktier.

Performance shareprogram

Det föreslagna programmet, som motsvarar 2008 års program, är baserat på performance shares. Avsikten med programmet är att behålla och attrahera ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner, att skapa ett långsiktigt engagemang i SEB och att stärka helhetssynen på SEB.

En performance share under programmet är en villkorad rätt att vid en framtida tidpunkt köpa en A-aktie i banken. 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 treårsperiod. Vidare krävs att deltagaren är kvar inom SEB. Programmet föreslås ha en total löptid på sju år, inklusive prestationsperioden, och omfatta cirka 1 500 000 performance shares att tilldelas upp till cirka 325 ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner.

Prestationskraven

För att fullt utfall skall uppnås måste två prestationskrav uppfyllas; totalavkastningen

i förhållande till SEB:s konkurrenter och totalavkastningen i förhållande till LTIR.

- 1) **Totalavkastningen i förhållande till SEB:s konkurrenter** ger 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 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).
- 2) **Totalavkastningen i förhållande till LTIR** ger 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 om totalavkastningen motsvarar LTIR + 11 procent per år.

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 48 procent.

Pris

En performance share under programmet är en villkorad rätt att för 10 kronor köpa en A-aktie i banken vid en framtida tidpunkt. Ett pris som understiger rådande marknadskurs motiverar innehavaren att prestera även om aktiekursen går ner från nuvarande nivå. Därigenom likställs deltagarnas intressen med aktieägarnas.

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.

Aktiematchningsprogram

För att erbjuda en mer konkurrenskraftig ersättningsstruktur för verkställande ledningen och särskilt utvalda nyckelpersoner som verkar inom starkt konkurrensutsatta sektorer och vars insatser och skicklighet anses vara av avgörande betydelse för koncernens framtida vinsttillväxt, föreslås ett Aktiematchningsprogram motsvarande 2008 års program. Cirka 70 nyckelpersoner kan omfattas av programmet. 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.

25 procent av den kortsiktiga rörliga bruttoersättning avseende räkenskapsåret 2008, som skulle ha tillfallit deltagaren innehålls obligatoriskt i tre år. De innehållna medlen avsätts till en pool. För verkställande direktören och ledamöterna av den verkställande ledningen som saknar kortsiktig rörlig ersättning innebär programmet i stället en avsättning till poolen från den totala ersättningen. Ett bestämt antal innehavsrätter registreras för varje deltagare i poolen. En innehavs rätt skall motsvara marknadspriset för en aktie av serie A i banken vid tidpunkten för avsättningen.

Efter tre år, efter offentliggörandet av bankens årsbokslut, erhåller varje deltagare en aktie i banken för varje innehavs rätt (cirka 1 020 000 aktier) och därutöver ett villkorat högsta antal matchningsaktier. Hur många matchningsaktier som erhålls beror på hur det förutbestämda prestationskravet totalavkastningen i förhållande till LTIR uppfylls under treårsperioden. En ytterligare förutsättning är att deltagaren är kvar inom SEB under perioden.

Prestationskrav

Totalavkastningen i förhållande till LTIR ger 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.

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.

Värdet på programmet är begränsat till 150 procents totalavkastning. 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 3 300 000 matchningsaktier. Med utgångspunkt från det valda prestationskravet och statistiska beräkningar är det förväntade utfallet för programmet cirka 42 procent.

Tilldelning under de tre programmen

Det högsta antalet aktier som kan komma att tilldelas under de tre programmen (aktierna som deltagarna själva köper under Aktiesparprogrammet och de aktier som erhålls i utbyte mot innehavsrätter under Aktiematchningsprogrammet undantagna) är 7 100 000 aktier. Förväntat utfall är cirka 4 050 000 aktier. Den maximala tilldelningen motsvarar cirka en procent av det totala antalet aktier i banken. Eftersom leverans av aktier föreslås ske med befintliga aktier sker ingen reell utspädning.

Priset och det antal aktier varje deltagare i de tre programmen kan förvärva/få 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 15 procent, om de deltar fullt ut i Aktiesparprogrammet.

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 och kan inte 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 2009 års föreslagna program uppgår till cirka 40 procent av genomsnittlig stängningskurs för en SEB A-aktie under 10 bankdagar efter offentliggörandet av 2008 års bokslutskommuniké.

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 teoretiska årliga kostnaden i resultaträkningen för de tre programmen är beräknad till 102 Mkr, av vilket 31 Mkr, utgörande sociala avgifter, påverkar aktieägarna och återstående delen krediteras eget kapital. Den förväntade kostnaden i resultaträkningen beräknas till 80 Mkr, av vilket 17 Mkr utgör sociala avgifter. Den

förväntade årliga kostnaden motsvarar cirka 0,6 procent av SEB:s totala personalkostnader.

Beräkningen av den maximala kostnaden baseras på förutsättningarna att värdet på en A-aktie i SEB är 50 kronor, att ingen deltagare i något program lämnar SEB och att Performance shareprogrammet och Aktiematchningsprogrammet får fullt utfall avseende båda prestationskriterierna. Om kursen på SEB-aktien skulle öka från kursen på 50 kronor, ökar den årliga kostnaden med cirka 16 Mkr för varje 10 kronor som kursen ökar.

Överlåtelse av aktier

Överlåtelse av aktier under programmen föreslås ske genom återköpta egna aktier (punkt 22 på dagordningen för årsstämman).

Säkringsåtgärder

Programmen innebär vissa finansiella risker för banken beroende på kursutvecklingen i bankens aktie. Dessa risker avses säkras med återköp av egna aktier (punkt 22 b) på dagordningen för årsstämman) eller med så kallade swapavtal. 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 20 Mkr.

Faktaruta – prestationsmätt

Performance Shareprogrammet

Det finns två prestationsmätt med lika vikt (50/50) för utfallet av programmet. Det första måttet är **SEB:s totalavkastning**, d v s SEB:s A-akties utveckling inklusive utdelningar under prestationsperioden, **i förhållande till SEB:s konkurrenter**. Om totalavkastningen motsvarar utvecklingen av ett vägt bankindex (75% Norden och 25% Europa), blir utfallet av performance shares 10 procent av maximal tilldelning i programmet. Däröver ökar antalet performance shares som kan utnyttjas upp till ett tak vid 7 procent över valt bankindex. Vid 7 procent och mer blir det maximalt utfall enligt detta mått, d v s 50 procent av maximal tilldelning i programmet.

Det andra måttet är **SEB:s totalavkastning i förhållande till marknadens avkastningskrav baserat på räntan på den svenska statens tioåriga obligation**, d v s den långa riskfria räntan ("LTIR") under prestationsperioden.

Om totalavkastningen motsvarar LTIR+2 procent per år, blir utfallet av performance shares 10 procent av maximal tilldelning i programmet. Fullt utfall enligt detta mått, d v s 50 procent av maximal tilldelning i programmet, blir det om totalavkastningen motsvarar LTIR+11 procent eller mer per år.

Share Matchingprogrammet

Prestationsmättet i detta program är **SEB:s totalavkastning i förhållande till marknadens avkastningskrav baserat på räntan på den svenska statens tioåriga obligation**, d v s den långa riskfria räntan ("LTIR") under prestationsperioden. Om totalavkastningen motsvarar LTIR+2 procent per år, blir utfallet en matchningsaktie. Fullt utfall under programmet, med linjär fördelning inom intervallet, erhålls om totalavkastningen motsvarar LTIR+23 procent per år. Värdet på programmet är begränsat till 150 procent totalavkastning. 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.

Sammanställning över utestående långsiktiga incitamentsprogram (Personaloptions- och Performance shareprogram)

	Ursprungligt antal innehavare	Utestående optioner/performance shares 2008-12-31 ¹⁾	Lösenpris (kr)	Värde vid utgivandet (kr) ³⁾	Värde 2009-02-13 (kr) ⁴⁾	Löptid
2002	1029	1.575.888	106,20 ²⁾	17	0	2002-2009
2003	792	1.771.196	81,30 ²⁾	15	0	2003-2010
2004 ⁵⁾	799	0	120,00 ²⁾	17	-	-
2005	537	593.981	10,00	46	40,50	2005-2012
2006	513	1.272.414	10,00	65	40,50	2006-2013
2007	509	1.150.305	10,00	86	40,50	2007-2014
2008	482	1.453.533	10,00	55	40,50	2008-2015
Summa		7.817.317				

- 1) Alla optioner ger rätt att förvärva en A-aktie per option/performance share.
- 2) Beräknat som 110 procent av genomsnittlig senaste betalkurs för SEB:s A-aktie på Stockholmsbörsen under en period av tio bankdagar i anslutning till tillkännagivande av årsbokslutet.
- 3) Beräknat värde enligt vedertagen modell för optioner.
- 4) Värdet har beräknats som skillnaden mellan lösenpriset och senaste betalkurs för bankens aktie av serie A per 2009-02-13. Hänsyn har inte tagits till om optionerna nu är möjliga att lösa eller inte. Värdet, beräknat på motsvarande sätt, beskattas vid inlösen som inkomst av tjänst för innehavaren.
- 5) Enligt villkoren för 2004 års program var värdet för innehavaren av varje option begränsat till 100 kronor. Banken har, enligt villkoren, avslutat programmet i förtid i april 2007 eftersom marknadspriset (baserat på slutkursen på börsen) för SEB A-aktien då översteg gränsen 220 kronor.

Styrelsens förslag till beslut angående långsiktiga incitamentsprogram för 2009 och ändring angående 2008 års incitamentsprogram (punkt 21 a)-d) på dagordningen)

Styrelsen föreslår att bolagsstämman fattar beslut angående långsiktiga incitamentsprogram för 2009 och ändring angående 2008 års incitamentsprogram huvudsakligen enligt de villkor och principer som anges nedan.

Punkt 21 a)

Ett Aktiesparprogram baserat på cirka 2 300 000 aktier.

1. Alla medarbetare inom SEB-koncernen skall kunna erbjudas att delta i Aktiesparprogrammet.
2. Medarbetarna erbjuds att, under en tolv månadersperiod 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 aktier av serie A i banken.
3. Köpen görs under fyra perioder, efter publiceringen av bankens kvartalsrapporter.
4. Om de köpta aktierna behålls av medarbetaren under tre år räknat från dagen för köpet och deltagaren vid den tidpunkten fortfarande är kvar inom SEB, får deltagaren en aktie (A-aktie) av banken för varje behållen aktie.

Punkt 21 b)

Ett Performance shareprogram baserat på cirka 1 500 000 performance shares att tilldelas upp till cirka 325 ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

1. Löptiden för programmet skall vara sju år med en inledande prestationsperiod av tre år. Under programmet utgivna performance shares skall tilldelas före årsstämman 2010.

2. Varje performance share under programmet är en villkorad rätt att förvärva en aktie av serie A i banken för 10 kronor. Innehavarna skall kompenseras för utdelning under den fyraåriga utnyttjandeperioden. 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.
3. Antalet tilldelade performance shares som slutligt kan utnyttjas beror av uppfyllandet av de två förutbestämda prestationskraven totalavkastningen i förhållande till SEB:s konkurrenter och totalavkastningen i förhållande till LTIR.
4. Innan det antal performance shares som får utnyttjas för förvärv av A-aktier slutligt bestäms, skall styrelsen bedöma om utfallet av prestationskraven är skäligt med hänsyn till SEB:s resultat och finansiella position, förhållandena på börsen och andra omständigheter såsom förändringar i redovisningsprinciper. Om så bedöms inte vara fallet äger styrelsen ändra antalet performance shares som får utnyttjas till det antal styrelsen finner skäligt. 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.

Punkt 21 c)

Ett Aktiematchningsprogram, baserat på cirka 3 300 000 matchningsaktier att tilldelas cirka 70 särskilt utvalda nyckelpersoner.

1. 25 procent av den kortsiktiga rörliga bruttoersättning avseende räkenskapsåret 2008, som skulle ha

- tillfallit deltagaren innehålls obligatoriskt i tre år. De innehållna medlen avsätts till en pool. För verkställande direktören och ledamöterna av den verkställande ledningen som saknar kortsiktig rörlig ersättning innebär programmet i stället en avsättning till poolen från den totala ersättningen. Ett bestämt antal innehavsrätter registreras för varje deltagare i poolen. En innehavs rätt skall motsvara marknadspriset för en aktie av serie A i banken vid tidpunkten för avsättningen.
2. Efter tre år erhåller varje deltagare en aktie i banken för varje innehavs rätt och därutöver högst tre - fem matchningsaktier.
 3. Antalet matchningsaktier som erhålls beror på hur det förutbestämde prestationskravet totalavkastningen i förhållande till LTIR uppfylls.
 4. Värdet på programmet är begränsat till 150 procent totalavkastning. 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.
 5. Innan antalet matchningsaktier slutligt bestäms, skall styrelsen bedöma om utfallet av prestationsmåttet är skäligt med hänsyn till SEB:s resultat och finansiella position, förhållandena på börsen och andra omständigheter såsom förändringar i redovisningsprinciper. Om så bedöms inte vara fallet äger styrelsen ändra antalet matchningsaktier till det antal styrelsen finner skäligt. 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.
- Punkt 21 d)**
En ändring avseende 2008 års program så att det totala antalet aktier för de tre programmen kan fördelas på programmen såsom styrelsen beslutar.
- Övrigt**
1. Det totala antalet aktier för de tre programmen för 2009 kan fördelas mellan programmen såsom styrelsen beslutar.
 2. Styrelsen bemyndigas att besluta om de närmare villkoren för de långsiktiga incitamentsprogrammen 2009 baserat på ovanstående principer. Styrelsen, eller om den så beslutar styrelsens Remuneration and Human Resources Committee, 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, högsta beräknade kostnad och högsta beräknade utspädning.
 3. 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.
- För beslut i enlighet med styrelsens förslag krävs att aktieägare representerande mer än hälften av de angivna rösterna biträder besluten.
- Stockholm i februari 2009
Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)
STYRELSEN