

Uppföljning och utvärdering av program för aktiebaserad ersättning, tillämpningen av riktlinjer för ersättning samt gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i banken.

Allmänt

Styrelsen i SEB har en ersättningskommitté, Remuneration and Human Resources Committee (RemCo), som bland annat löpande följer och utvärderar gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i banken. RemCo följer och utvärderar också programmen för aktiebaserad ersättning liksom tillämpningen av de av årsstämman fastställda riktlinjerna för lön och annan ersättning till verkställande direktören och ledamöter av den verkställande ledningen.

RemCo har, tillsammans med styrelsens Risk and Capital Committee (RCC), utvärderat att den incitamentsstruktur som baseras på bankens Remuneration Policy tar hänsyn till risk, kapital och likviditet, på grundval av bland annat den riskanalys som har genomförts gemensamt av Group Risk och Group Compliance.

SEB vill attrahera och behålla engagerade och kompetenta medarbetare som bidrar till bankens långsiktiga framgång. Ersättning ska uppmuntra goda prestationer, sunda och ansvarstagande beteenden samt ett risktagande som är anpassat efter SEB:s värderingar och av styrelsen fastställda risknivå. Den ska främja ett långsiktigt engagemang bland medarbetarna för att skapa hållbara värden för kunder och aktieägare. Ersättning baseras på erfarenhet, ansvar och prestation. Prestationen utvärderas utifrån finansiella och icke-finansiella mål och med SEB:s värderingar som utgångspunkt.

För att belöna de bästa medarbetarna ska ersättningen vara konkurrenskraftig på de marknader och inom de segment där SEB verkar. SEB:s konkurrenter utgörs av såväl lokala och regionala finansiella institutioner, som globala aktörer.

Ersättningsstrukturen består av tre huvuddelar; (i) fast lön, (ii) aktiebaserad ersättning och kollektiva resultatandelsprogram, samt (iii) pension och andra förmåner. Den totala ersättningen speglar komplexiteten, ansvaret och ledarskapsförmågan som behövs för respektive befattning, liksom individens prestation. En mindre andel av medarbetarna inom SEB uppbär individuell kontantbaserad rörlig ersättning och då inom områden där detta är marknadspraxis. Utbetalningen av rörlig ersättning är anpassad till tidshorizonten för risktagandet.

Ersättningsstrukturen för verkställande ledningen består av tre huvuddelar, fast lön, aktiebaserad ersättning samt pension och andra förmåner. Dessa tre delar ska sammantaget utgöra en konkurrenskraftig totalersättning inom den marknad där befattningshavaren verkar.

SEB följer såväl den svenska Finansinspektionens föreskrifter om ersättning i finansiella företag och den svenska bolagsstyrningskoden som svenska och internationella regelverk och riktlinjer i tillämpliga delar. Enligt gällande regler ska banken identifiera anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på företagets riskprofil (identifierad personal). Personalkategorierna har identifierats på grundval av en riskanalys samt via vägledning i de förordningar och direktiv som sätter de kvalitativa och kvantitativa kriterier som ska beaktas. Ledamöterna av den verkställande ledningen ingår i den kategorin.

För personal som identifierats 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. Den rörliga ersättningen för identifierad personal får inte överstiga 100 procent av den fasta ersättningen.

Medarbetare inom internrevision, CRO- och regelefterlevnadsfunktionerna (kontrollfunktionerna) kompenseras på ett sätt som är oberoende från de affärsområden som de övervakar, motsvarar deras nyckelroller i organisationen och baseras på mål förenliga med deras funktioner, vilket innebär att de normalt inte har någon individuell prestationsbaserad rörlig ersättning.

Aktiebaserad ersättning

Aktiebaserad ersättning utgör ett medel för att attrahera och behålla viktig kompetens i SEB. Därtill är det ett incitament för medarbetarna att bli aktieägare i SEB, vilket skapar och stärker ett långsiktigt engagemang i enlighet med aktieägarnas intressen. Tillämpliga regelverk för finansiella institutioner kräver också att rörlig ersättning till stor del betalas ut i aktier eller aktierelaterade instrument. Slutligt utfall är föremål för riskjustering.

Fyra olika typer av långfristiga aktieprogram löper för närvarande:

- SEB Aktiematchningsprogram 2012-2014,
- SEB Resultatandelsprogram 2016-2019
- SEB Aktieprogram 2012-2019, och
- SEB Villkorande Aktieprogrammet 2018 och 2019

SEB Aktiematchningsprogrammen, SEB Aktieprogrammen och det SEB Villkorande Aktieprogrammet 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 gällande regelverk, bland annat med beaktande av bankens resultat och det kapital och den likviditet som verksamheten kräver. Resultatandelsprogrammet är ett vinstandelsprogram för alla medarbetare i de flesta länder där SEB bedriver verksamhet. 50 procent av utfallet betalas ut kontant och 50 procent skjuts upp i tre år och är kopplad till värdeutvecklingen på SEB:s A-aktie.

Ytterligare information om de långfristiga aktieprogrammen såsom utfall, deltagande, antal utgivna och utestående instrument etc. finns i årsredovisningen för 2019.

Utvärdering av program för aktiebaserad ersättning

Utvärderingen av de aktiebaserade programmen utvärderas kontinuerligt under året av RemCo, inkluderande bevakning av medarbetarnas deltagande i programmen.

Utvärderingen har, utifrån tidigare års fördjupade utvärdering fortsatt att fokusera på effektiviteten, attraktiviteten och konkurrenskraften i bankens program samtidigt som eventuella ytterligare regelverksförändringar har beaktats. Vidare tas hänsyn till marknads- och samhällstrender, aktieägarnas preferenser samt den externa och interna kommunikationen kring programmen. Resultatet av utvärderingen återrapporteras till styrelsen och diskuteras med de största aktieägarna tillsammans med de förslag som föreslås utifrån slutsatserna.

Årets utvärdering visade ett starkt stöd för den programstruktur som fattades av årsstämman under 2019. Förutom kravet på regelverksuppfyllnad, finns ett starkt stöd för att genom programmen likställa medarbetarnas och aktieägarnas intressen, att kunna attrahera, belöna och behålla nyckelpersoner samt skapa ett långsiktigt intresse för banken.

Det finns vidare en stark syn på att detta stärker en kultur och beteende som gynnar kundupplevelsen, aktieägarvärdet samt bidrar till bankens långsiktiga hållbarhet och samhällsengagemang.

Syftet med programmen och deras verkningsgrad bekräftas av deltagarnas enkätsvar där en stor majoritet av deltagarna svarar positivt på frågor som adresserar ovanstående frågeställningar.

Det styrks också av att majoriteten av deltagarna behåller sina program även sex månader efter att de kunnat avyttras och en stor del under hela löptiden. Vidare är personalomsättningen i kategorin som omfattas av t.ex. SEB Aktieprogram väsentligt lägre än bland övrig personal.

Ett antal förbättringsområden har identifierats som kommer att adresseras under året, inklusive kontinuerlig förstärkning av kommunikationen, för att öka det upplevda värdet bland deltagarna.

Styrelsens bedömning är att de aktiebaserade programmen fyller funktionen att attrahera och långsiktigt behålla de mest kompetenta och engagerade medarbetarna. Vidare skapar programmen ett långsiktigt engagemang i enlighet med aktieägarnas intressen.

Mot bakgrund av denna utvärdering och diskussioner med bankens större ägare, föreslås det att årsstämman beslutar om tre långfristiga aktieprogram för 2020;

- SEB Resultatandel 2020, för alla medarbetare i de flesta länder där SEB bedriver verksamhet,
- SEB Aktieprogram 2020 för verkställande ledningen, vissa andra ledande befattningshavare och nyckelpersoner, och
- SEB Villkorade Aktieprogram 2020 för vissa anställda i valda affärsenheter.

Det fullständiga förslaget till långfristiga aktieprogram för 2020 finns på www.sebgroup.com/sv.

Utvärdering av riktlinjer

Riktlinjerna för lön och annan ersättning till verkställande direktören och 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 ledamöter av den verkställande ledningen som fastställdes av årsstämman 2019.

Ersättningsstruktur och ersättningsnivåer

Styrelsens bedömning är att ersättningen för verkställande direktören och 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 maj 2020

Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)

STYRELSEN