

## **Uppföljning och utvärdering av program för aktiebaserad ersättning och tillämpningen av riktlinjerna för lön och annan ersättning till verkställande direktören och ledamöter av den verkställande ledningen samt gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i banken.**

---

### **Allmänt**

Styrelsen i SEB har en ersättningskommitté, Remuneration and Human Resources Committee (RemCo), som löpande följer och utvärderar gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i banken. RemCo följer och utvärderar också pågående, och under året avslutade, program 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.

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 består av tre huvuddelar, fast lön, aktiebaserad ersättning och kollektiva resultatandelsprogram samt 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 total ersättning inom den marknad där befattningshavaren verkar.

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 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.

### **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 och det skapar ett långsiktigt engagemang i enlighet med aktieägarnas intressen.

Fyra olika långfristiga aktieprogram löper för närvarande; aktiesparprogram för alla medarbetare i utvalda länder och performance shareprogram, aktiematchningsprogram och aktieprogram för utvalda ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Deltagandet i aktiesparprogrammen, aktiematchningsprogrammen och aktieprogrammen kräver en egen investering. Alla program utom aktiesparprogrammen 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.

Ytterligare information om de långfristiga aktieprogrammen såsom beträffande utfall, deltagande, antal utgivna och utestående instrument etc. finns i årsredovisningen för 2012.

### **Utvärdering av program för aktiebaserad ersättning**

Utvecklingen av de aktiebaserade programmen utvärderas kontinuerligt under året och programmens förväntade utfall rapporteras och diskuteras. RemCo följer också medarbetarnas deltagande i programmen.

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

Styrelsen har bedömt utfallet av målen för aktieprogrammet för 2012 och funnit att målen i huvudsak är uppfyllda.

Mot bakgrund av denna utvärdering och diskussioner med bankens större ägare har utgångspunkten för förslagen om långfristiga aktieprogram för 2013 varit att basstrukturen lämnas oförändrad med ett aktiematchningsprogram och ett aktieprogram. Deltagandet i respektive program har justerats om så att medarbetare utan individuell kontantbaserad ersättning deltar i aktieprogrammet i stället för aktiematchningsprogrammet. Mot bakgrund av beslut att ej förnya aktiesparprogrammet efter fem år och för att förenkla SEB:s nuvarande kollektiva erbjudande till medarbetarna, föreslås att det nuvarande kollektiva kontantbaserade resultatandelsprogrammet, SEB Resultatandel omvandlas till ett program där 50 procent av utfallet betalas ut kontant och 50 procent skjuts upp i tre år och utbetalas i form av A-aktier i SEB.

Det fullständiga förslaget till långfristiga aktieprogram för 2013 finns på [www.sebgroup.se](http://www.sebgroup.se).

**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 2012.

**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 compensation.

Stockholm i februari 2013

**Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)**

STYRELSEN