

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

---

### **Allmänt**

Styrelsen i SEB har en ersättningskommitté (Remuneration and Human Resources Committee) som årligen följer och utvärderar gällande ersättningsstruktur och ersättningsnivåer i banken. Ersättningskommittén 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 i den verkställande ledningen.

SEB strävar efter en sund och dynamisk kultur som uppmuntrar beteenden som främjar en sund riskhantering och goda prestationer och styr mot vad som är bäst för kunderna. Över tid ger det bankens aktieägare den bästa avkastningen. SEB strävar efter att erbjuda en marknadsmässig total ersättning för att kunna rekrytera och behålla de medarbetare som är bäst för banken. Ersättningsstrukturen inkluderar fast lön, rörlig ersättning samt pension och andra förmåner.

Ersättningsstrukturen för verkställande direktören och andra ledamöter av den verkställande ledningen består av tre huvuddelar, fast lön, långfristig aktiebaserad ersättning samt pension och andra förmåner. Dessa tre delar skall 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 kortfristig kontantbaserad rörlig ersättning.

SEB följer såväl den svenska Finansinspektionens föreskrifter om ersättning i finansiella företag som den svenska bolagsstyrningskoden. Verkställande direktören och ledamöterna i den verkställande ledningen betraktas som risktagare i linje med Finansinspektionens regler.

### **Rörlig ersättning**

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

SEB:s kortfristiga kontantbaserade rörliga ersättningsmodeller är baserade på en utvärdering av årlig prestation och beteenden utifrån såväl individen som gruppen/affärsenheten och koncernen som helhet.

Långfristiga aktiebaserade program utgör ett medel för att attrahera och behålla befattningshavare med den kompetens som erfordras och skapa ett långsiktigt engagemang i SEB bland deltagarna. SEB:s långfristiga program 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 aktiebaserade program löper för närvarande; aktiesparprogram för alla medarbetare 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.

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 2005 – 2006 och 2009 – 2010 löper för närvarande. 2007 och 2008 års program har förfallit utan något utfall. I 2010 års program är prestationskraven SEB:s nominella totalavkastning inklusive utdelning (TSR), i förhållande till SEB:s konkurrenter och TSR i förhållande till marknadens avkastningskrav baserat på räntan på den svenska statens tioåriga obligation, dvs. den långa riskfria räntan (LTIR).

Deltagande i aktiematchningsprogrammet 2010 kräver en egen investering och programmet är prestationsbaserat. Prestationskravet är TSR i förhållande till LTIR. Såväl investeringsbeloppen som utfallet av programmet är begränsat.

Ytterligare information om de långfristiga aktiebaserade programmen såsom beträffande utfall, deltagande, antal utgivna och utestående instrument etc. finns i årsredovisningen för 2010.

### **Utvärdering av program för rörlig ersättning**

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

Under hösten 2010 genomfördes en omfattande genomgång och utvärdering av den nuvarande strukturen för långfristiga aktiebaserade program. Utvärderingen gjordes från ett aktieägar-, arbetsgivar-, medarbetar- och legalt perspektiv av en utomstående rådgivare till styrelsen och ersättningskommittén. Utvärderingen har visat att:

- Programmen ligger väl i linje med aktieägarnas intressen.
- Programmen är en viktig faktor för att attrahera och behålla medarbetare med den kompetens som erfordras.
- Det är önskvärt att programmen görs mindre komplicerade och därmed mer överskådliga. Det gäller i synnerhet performance shareprogrammen.
- Aktiesparprogrammen möter syftet genom att främja "One SEB", höja engagemanget och ha en kvarhållande effekt. Det uppfattas av medarbetarna som ett bra sätt att spara.
- Cirka 50 procent av alla inbjudna medarbetare deltar i ett eller flera av de långfristiga aktiebaserade programmen (cirka 65 procent av medarbetarna i Sverige).

Mot bakgrund av denna utvärdering har förslagen om reviderade långfristiga aktiebaserade program för 2011 utformats och diskuterats med bankens större ägare.

### **Utvärdering av riktlinjer**

Riktlinjerna för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledamöter i den verkställande ledningen utvärderas kontinuerligt under året. För att utföra utvärderingen inhämtar ersättningskommittén information från personaldirektören 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 i den verkställande ledningen som fastställdes av årsstämman 2010.



### **Ersättningsstruktur och ersättningsnivåer**

Styrelsens bedömning är att ersättningen för verkställande direktören och andra ledamöter i den verkställande ledningen ger en bra balans mellan att motivera medarbetarna och att ge kompensation på ett väl avvägt och konkurrenskraftigt sätt.

Stockholm i februari 2011

**Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)**

STYRELSEN