

**Punkt 20****Styrelsens för Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) förslag vid årsstämman den 6 mars 2009 till principer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledamöter i den verkställande ledningen**

Styrelsen föreslår att nya principer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledamöter i den verkställande ledningen skall godkännas av årsstämman.

Förslaget till principer har beretts av styrelsen och av styrelsens Remuneration and Human Resources Committee.

Ersättningstrukturen för verkställande direktören och andra ledamöter av den verkställande ledningen föreslås bestå av tre huvuddelar, **fast lön, långsiktiga incitamentsprogram** och **pensionsförmån**. Till detta kan komma andra förmåner såsom t.ex. bilförmån.

Den **fasta lönen** baseras på tjänstens komplexitet och befattningshavarens prestationer, erfarenhet och kompetens.

SEB har tre olika **långsiktiga incitamentsprogram**. Syftet med programmen är att skapa ett än starkare samband mellan långsiktig vinst och värdeskapande i linje med de riktlinjer för internationell praxis som har fastställts av the Institute of International Finance (IIF). Syftet är också att skapa möjligheter att attrahera och behålla ledande befattningshavare och nyckelpersoner liksom skapa ett långsiktigt engagemang i SEB.

De långsiktiga incitamentsprogrammen erbjuder även deltagarna möjlighet att ta del av SEB:s långsiktiga framgång och värdeskapande och skapar ett incitament för deltagarna att bli aktieägare i SEB.

Långsiktiga incitamentsprogram skall vara aktierelaterade och, förutom programmet riktat till alla medarbetare, vara prestationsbaserade. Kostnaden för de långsiktiga incitamentsprogrammen för 2009 framgår av styrelsens förslag om programmen (punkt 21 på dagordningen för årsstämman).

Inom SEB finns idag både förmånsbestämda och premiebaserade **pensionsplaner** och de är oantastbara. Nya pensionsavtal skall vara premiebaserade och vara i linje med pensionsplanen för den verkställande ledningen och koncernens pensionspolicy. Tak finns för den pensionsmedförande lönen.

Vid uppsägning från bankens sida utgår avgångsvederlag om 12 – 24 månaders lön. För nya avtal tillämpas ett avgångsvederlag om 12 månaders lön.

Styrelsen skall ha rätt att frångå de fastställda principerna om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det.

Stockholm i februari 2009  
Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)  
STYRELSEN