

Finansiell koncernöversikt

Resultat och lönsamhet

Finansiell struktur

Styrning med helhetssyn

Vinst och affärsvolym, förklaring

Divisioner och koncernfunktioner

Geografiska marknader

Marknadsandelar och kundkontakter

Osäkerhetsfaktorer

Risk-, likviditets- och kapitalhantering

Bolagsstyrning

Styrelse

Verkställande ledning

Ersättningsrapport

Ersättning till vd, vice vd och medlemmar i verkställande ledningen

Årsstämman har fastställt riktlinjer för lön och övrig ersättning till verkställande direktören (vd) och medlemmarna i verkställande ledningen (riktlinjer). Ersättningen till verkställande direktören, vice verkställande direktören och övriga medlemmar av verkställande ledningen ska vara i linje med riktlinjerna. Dessutom kan årsstämman – oberoende av riktlinjerna – besluta om bland annat aktiebaserad ersättning. Den totala ersättningen ska återspegla komplexiteten, ansvaret och ledarskapet som krävs men också den individuella prestationen.

Riktlinjerna omfattar grundlön, aktierelaterad ersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Kontantbaserad rörlig ersättning utgår inte till ledande befattningshavare och de har heller inte rätt till SEB Resultatandel. Pensionsplanerna är baserade på en bestämd premie, utom för en förmånsbestämd andel enligt kollektivavtal. Vid uppsägning från SEB:s sida utgår avgångsvederlag om högst 12 månaders lön efter den avtalade uppsägningstiden på maximalt 12 månader. SEB har rätt att från avgångsvederlaget avräkna det som befattningshavaren erhåller i ersättning från annan anställning.

SEB följer Finansinspektionens föreskrifter om ersättning i finansiella företag, svensk kod för bolagsstyrning samt svenska och internationella regler och riktlinjer i relevanta delar. De ledande befattningshavarna räknas till dem som har en väsentlig inverkan på SEB-koncernens riskprofil.

Rätten att återkräva rörlig ersättning har inte utnyttjats under 2023 och det har inte framförts några synpunkter vid årsstämorna i samband med tidigare ersättningsrapporter.

Långfristiga aktiebaserade program

Vd deltar i SEB:s Aktieprogram 2018–2023 som tilldelats i den nuvarande befattningen och som har kvarstående villkor för att kunna utnyttjas fullt ut. Vice vd har inga rörliga ersättningskomponenter i sin nuvarande befattning. Alla andra ledande befattningshavare, utom CRO, deltar i SEB:s Aktieprogram som tilldelats i deras nuvarande befattningar.

Aktieprogrammen är prestationsbaserade med förutbestämda kvantitativa och kvalitativa prestationskriterier som avgör tilldelningen. Tillämpningen av prestationskriterierna, såväl som utvärderingen, för ledande befattningshavare återspeglar de som gäller verkställande direktören enligt nedan (se avsnittet ”Prestationskriterier för verkställande direktörens ersättning”), med hänsyn till såväl SEB:s som den relevanta divisionens eller funktionens affärsplan.

Deltagarna tilldelas ett grundantal villkorade aktierätter. Varje aktierätt ger rätt till en SEB A-aktie under förutsättning att vissa villkor avseende intjäning, begränsning och innehav uppfylls. För att aktierättigheterna ska kunna utnyttjas krävs normalt fortsatt anställning under en treårsperiod. 50 procent av aktierätten är föremål för en riskjustering tre år efter den inledande tilldelningen och resterande 50 procent efter fem år. Dessa restriktioner följs av en obligatorisk innehavsperiod på ett år. Programmen möjliggör

Styrelsens övergripande syn på ersättningen till vd, vice vd och andra ledande befattningshavare

Styrelsen anser att ersättningen till vd, vice vd och andra ledande befattningshavare utgör en lämplig balans mellan att motivera de ledande befattningshavarna och att uppnå en långsiktig, välbalanserad och konkurrenskraftig ersättning. Den totala ersättningen till de ledande befattningshavarna under 2023 har varit förenlig med riktlinjerna. Det har inte förekommit några avvikelser från förfarandet för genomförandet av riktlinjerna och inga undantag från tillämpningen av riktlinjerna under 2023.

Styrelsens övergripande syn på Aktieprogram

Styrelsens syn är att Aktieprogrammen fyller sin funktion att attrahera och på lång sikt behålla den mest kvalificerade och engagerade verkställande direktören och att de stärker det långsiktiga engagemanget i aktieägarnas intresse.

riskjustering för såväl nuvarande som framtida risker, och det slutliga resultatet kan därför helt eller delvis upphävas i enlighet med bestämmelserna, bland annat med hänsyn till SEB:s resultat och det kapital och den likviditet som krävs i verksamheten. Ytterligare information om de långsiktiga aktieprogrammen, till exempel resultat, deltagarandel och antal emitterade och utestående instrument, finns i not 8c.

Om Ersättningsrapporten

Denna ersättningsrapport (rapporten) innehåller på sidorna 78–80 en översikt över hur SEB:s riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och medlemmarna i verkställande ledningen (riktlinjerna), som antogs av årsstämman 2020, har implementerats under 2023. Rapporten innehåller också information om ersättningen till SEB:s vd och koncernchef (vd) och vice vd och koncernchef (vice vd).

Rapporten har upprättats i enlighet med 8 kap. 53 a och 53 b §§ i aktiebolagslagen (2005:551) och de ersättningsregler som utfärdats av

Aktiemarknadens självregleringskommitté.

Information som krävs enligt 5 kap. 40–44 §§ i årsredovisningslagen (1995:1554) finns i not 8c. Information om arbetet som har utförts av Remuneration and Human Resources Committee under 2023 finns i bolagsstyrningsrapporten (se sid. 69).

Ersättning till styrelsen omfattas inte av denna rapport. Styrelsearvoden beslutas årligen av bolagsstämman och framgår av not 8c. Ingen annan ersättning än styrelsearvoden har betalats ut till styrelseledamöterna under 2023.

De riktlinjer som antogs av årsstämman 2020 finns på SEB:s webbplats sebgroupp.com/sv. Det har inte förekommit några avvikelser vad gäller tillämpningen av riktlinjerna och inga undantag från tillämpningen av riktlinjerna under 2023.

Revisionsberättelsen om att SEB har följt riktlinjerna finns tillgänglig på SEB:s webbplats sebgroupp.com/sv.

Utöver de ersättningar som omfattas av riktlinjerna beslutade årsstämman 2023 att införa långsiktiga aktiebaserade program som finns på SEB:s webbplats sebgroupp.com/sv.

Finansiell koncernöversikt

- Resultat och lönsamhet
- Finansiell struktur
- Styrning med helhetssyn
- Vinst och affärsvolym, förklaring
- Divisioner och koncernfunktioner
- Geografiska marknader
- Marknadsandelar och kundkontakter
- Osäkerhetsfaktorer

Risk-, likviditets- och kapitalhantering

Bolagsstyrning

- Styrelse
- Verkställande ledning
- Ersättningsrapport

Total ersättning till vd och vice vd

tusen kronor

Namn och befattning	Räkningsår	Fast ersättning		Rörlig ersättning ¹⁾			Total ersättning		Andel fast och rörlig ersättning		
		Fast lön	Övriga förmåner ²⁾	Ettårig rörlig	Flerårig rörlig ersättning		Pensionskostnad ³⁾	Inklusive initialt tilldelat värde	Inklusive värde vid intjänande	Inklusive initialt tilldelat värde	Inklusive värde vid intjänande
					Initialt tilldelat värde	Värde vid intjänande					
Johan Torgeby, vd	2022	13 500	197	Ej tillämpligt	2 000	3 919	4 400	20 097	22 016	90%	82%
	2023	13 900	208	Ej tillämpligt	3 600	7 805	4 700	22 408	26 613	84%	71%
Mats Torstendahl, vice vd	2022	10 456	320	Ej tillämpligt	Ej tillämpligt	Ej tillämpligt	0	10 776	10 776	100%	100%
	2023	10 700	354	Ej tillämpligt	Ej tillämpligt	Ej tillämpligt	0	11 054	11 054	100%	100%

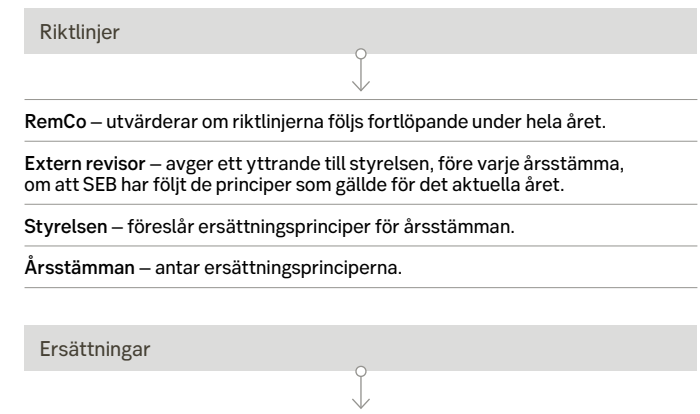
- 1) Vd har ingen kontantbaserad eller ettårig rörlig ersättning. Endast den rörliga ersättning som tilldelats för befattningen som VD är inkluderad. Det initialt tilldelade värdet (d.v.s. det allokerade värdet som beslutats av styrelsen baserat på tidigare års prestation) är värdet som allokeras in i programmet som intjänades (d.v.s. det datum då programmet inte har några kvarvarande villkor och deltagaren kan konvertera aktierätterna och sälja aktierna) under året. Under 2023 intjänades 2018 och 2020 års program. Det initialt tilldelade värdet i 2018 och 2020 års program var 1,35 Mkr respektive 2,25 Mkr, totalt 3,6 Mkr. Det angivna värdet vid intjänande är det teoretiska värdet vid tidpunkten programmen anses intjänade, d.v.s. antalet aktierätter gånger aktiekursen när programmet blir tillgängligt, vilket är 1 april för varje år och program. Värdet vid intjänandet inkluderar även de ytterligare utdelningsaktierätter med omedelbart intjänande 2023 i 2018, 2019 och 2020 års program. Värdet vid intjänandet baseras på SEB A-aktiekursen den 1 april 2023, 113,45 kronor. Vice VD har inga rörliga ersättningskomponenter i sin nuvarande befattning.
- 2) Övriga förmåner består av semesterersättning, bil- och reseförmåner, räntebidrag, försäkringar och måltider.
- 3) Pensionskostnaden återspeglar de premiepensionsavgifter som tilldelats för 2023. Räntekostnader för förmånspensionsplaner före utnämningen till verkställande direktör ingår inte. Vice vd har ingen pensionsintjänning.

Ersättning till verkställande direktören i aktier¹⁾

De viktigaste villkoren för aktietilldelningsplaner					Information om det redovisade räkenskapsåret					
					Ingående balans		Under året		Utgående balans	
Specifikation för plan	Prestationsperiod	Tilldelningsdatum	Intjäningsdatum	Slut på bevarings-tiden	Aktieinnehav i början av året	Tilldelade aktier ²⁾	Intjänade aktier	Aktier som är föremål för ett prestationsvillkor	Aktier tilldelade och ointjänade vid årets slut	Aktier som är föremål för en bevaringstid
SDP 2018	Q2–Q4 2017	2018	2021	2022	25 552	1 604	1 604			
	Q2–Q4 2017	2018	2023	2024	23 478	1 474	24 952			24 952
SDP 2019	2018	2019	2022	2023	35 906	2 254	2 254			
	2018	2019	2024	2025	35 906				35 906	
SDP 2020	2019	2020	2023	2024	37 626	2 362	39 988			39 988
	2019	2020	2025	2026	37 626				37 626	
SDP 2021	2020	2021	2024	2025	31 569				31 569	
	2020	2021	2026	2027	31 569				31 569	
SDP 2022	2021	2022	2025	2026	48 579				48 579	
	2021	2022	2027	2028	48 578				48 578	
SDP 2023	2022	2023	2026	2027		49 740			49 740	
	2022	2023	2028	2029		49 740			49 740	
Total					356 389	107 174	68 798	0	333 307	64 940

- 1) Endast aktier tilldelade i befattningen som verkställande direktör ingår i tabellen. Tilldelning för verkställande direktören för prestationsår 2022 var 15 procent över måltilldelningen.
- 2) Under året tilldelade aktier består av (i) utdelningsaktierätter för SDP 2018, 2019 och 2020 tilldelade som utdelningskompensation för att likställa aktierätterna med samma rättigheter som en SEB A-aktie, d.v.s. är inte tilldelade som ny ersättning för utfört arbete, och (ii) aktierätter tilldelade i SDP 2023 för tidigare års prestation.

Styrningsmodell för ersättning till vd, vice vd och andra ledande befattningshavare



RemCo – utvärderar om riktlinjerna följs fortlöpande under hela året.

Extern revisor – avger ett yttrande till styrelsen, före varje årsstämma, om att SEB har följt de principer som gällde för det aktuella året.

Styrelsen – föreslår ersättningsprinciper för årsstämman.

Årsstämman – antar ersättningsprinciperna.

Group Human Resources garanterar RemCo att ersättningen till verkställande direktören, vice vd och andra ledande befattningshavare är konkurrenskraftig och marknadsmässig.

RemCo – övervakar och utvärderar löpande ersättningsstrukturen och ersättningsnivåerna för verkställande direktören, vice vd och andra ledande befattningshavare.

Styrelsen – beslutar om ersättningen till vd, vice vd och andra ledande befattningshavare.

Finansiell koncernöversikt

Resultat och lönsamhet

Finansiell struktur

Styrning med helhetssyn

Vinst och affärsvolym, förklaring

Divisioner och koncernfunktioner

Geografiska marknader

Marknadsandelar och kundkontakter

Osäkerhetsfaktorer

Risk-, likviditets- och kapitalhantering

Bolagsstyrning

Styrelse

Verkställande ledning

Ersättningsrapport

Prestationskriterier för verkställande direktörens ersättning

Styrelsens uppfattning är att verkställande direktörens totala ersättning till stor del bör baseras på fast lön som utvärderas årligen och sätts på en konkurrenskraftig nivå, mot bakgrund av verkställande direktörens och bankens prestationer på kort och lång sikt.

Samtidigt finns en stark vilja att koppla verkställande direktörens lön till aktieägarnas intresse och sträva mot en hållbar och långsiktig anpassning. Följaktligen innehåller verkställande direktörens totala ersättning även lön i form av uppskjutna aktier, på en måttlig nivå i förhållande till den totala ersättningen, vilket beskrivs i ovanstående avsnitt. Dessa aktier är begränsade, kopplade till vissa villkor för intjäning och riskjustering, och följer SEB A-aktiens utveckling utan någon hävstång. Även om lönestrukturen ses som i huvudsak fast, är den faktiska årliga uppskjutna aktietilldelningen, men inte det slutliga utfallet, kopplad till vissa prestationskriterier som beskrivs i SEB:s treåriga affärsplan. 50 procent av aktierna skjuts upp i minst fyra år, resterande del i minst sex år.

Prestationsmåten för verkställande direktörens ersättning har valts ut för att stötta genomförandet av SEB:s strategi och uppmuntra beteenden som ligger i SEB:s långsiktiga intresse. Vid valet av resultatmått har hänsyn tagits till de strategiska målen och både de kort- och långsiktiga affärsprioriteringarna för 2023. För närvarande är dessa samlade i fyra huvudfokusområden, (i) Finansiellt, omfattar SEB:s rörelseintäkter, kostnader, vinst och avkastning på eget kapital, (ii) Kundnöjdhet, baserat på externa mätningar, (iii) ESG-mål som hållbarhet, människor och uppförande och (iv) Strategiska initiativ inom till exempel data, digitalisering och effektivitet.

Utvärderingen av verkställande direktören görs i ett flerårigt perspektiv utan en relativ viktning av de olika resultatfaktorierna, utan snarare en aggregerad och holistisk utvärdering av resultatet i förhållande till den treåriga affärsplanen. Detta stämmer väl överens med ersättningsstrukturen för den verkställande direktören, som bygger på ett förutbestämt och kommunicerat totalt mål för den fasta lönen, inklusive tilldelningen av uppskjutna och villkorade aktier för att säkerställa en långsiktig anpassning till aktieägarnas intressen. Den faktiska årliga tilldelningen av aktierna förväntas inte avvika från den kommunicerade målnivån, men möjliggör en justering (både uppåt och nedåt). Det är också möjligt att återkräva ersättning i extraordinära situationer.

Kriterier för verkställande direktörens ersättning

Fokusområden	Mått	Beskrivning av området	Utvärdering
Finansiell	Rörelseintäkter, kostnad och resultat	Mäts som långsiktig utveckling, i förhållande till fastställda mål i affärsplanen och i förhållande till andra företag i samma bransch	Utveckling på rätt spår och över
	Räntabilitet på eget kapital	Utfall i tabellen nedan	
Kundnöjdhet	Extern rating	Prospera-rating för stora nordiska företag och institutioner samt Svenskt kvalitetsindex för företag och privatpersoner	Nr 1 och nr 2 – på rätt spår
Miljörelaterade, sociala och styrningsrelaterade faktorer	Hållbarhetsbetyg	Hållbarhetsrådgivning, Prospera Sverige och Norden	Nr 1 – på rätt spår
	Miljörelaterade interna mått	Det bruna (minskning av CO ₂ -utsläpp) och Det gröna (aktiviteter som stöder hållbar utveckling)	Kurvan på rätt spår
	Medarbetarundersökning	Medarbetarnas engagemangsindex och könsbalans	Över genomsnittet för finanssektorn och på rätt spår
Strategiska initiativ	Utbildning om risk, regelefterlevnad och uppförande	Obligatoriska utbildningar, genomsnitt	Mot 100 % – på rätt spår
	Data, digitalisering, effektivitet	Framtidssäkra vår plattform via partnerskap och intern utveckling	På rätt spår
Initiativ		Framtidssäkra våra kundrelationer och vinstgenerering via accelerering av ansträngningar och förändring	På rätt spår
			På rätt spår

Jämförande information om förändringen i ersättningen och företagets resultat

	2023			2022			2021
	Utfall	Förändring år till år	Förändring år till år, %	Utfall	Förändring år till år	Förändring år till år, %	Utfall
Johan Torgeby, total ersättning, Mkr ¹⁾	26,6	4,5 ⁴⁾	20	22,1	2,9 ⁴⁾	15	19,2
Mats Torstendahl, total ersättning, Mkr	11,1	0,3 ⁴⁾	3	10,8	-0,5 ⁴⁾	-4	11,3
Koncernens rörelseresultat, Mkr, exklusive jämförelsestörande poster	47 963	12 714 ⁴⁾	36	35 249	4 385 ⁴⁾	14	30 864
Genomsnittlig ersättning per heltidsekvivalent, Mkr ^{2,3)}	0,94	0,04 ⁴⁾	4	0,9	0,04 ⁴⁾	5	0,86
Koncernens räntabilitet på eget kapital, %, exklusive jämförelsestörande poster	17,9	3,4 ⁵⁾	4	14,5	0,6 ⁵⁾	4	13,9

1) Totalersättning med användande av initialt tilldelat värde istället för värde vid intjäning för flerårig rörlig ersättning uppgår till 22,4 Mkr för 2023, 20,1 Mkr för 2022 och 18,1 Mkr för 2021.

2) Verkställande direktörens ersättning ingår inte, men övriga medlemmar i verkställande ledningen ingår.

3) Ersättningen beräknas utifrån SEB:s svenska anställda 2023 och inkluderar den uppskattade premiepensionsavgiften enligt BTP-1-planen för en anställd på genomsnittlig nivå för fast lön, deltagande i SEB Resultatandel, utbetald kortsiktig och intjänad långsiktig individuell prestationsbaserad rörlig ersättning 2023 samt det uppskattade värdet av andra förmåner som subventionerade måltider, semesterersättning och hälsofrämjande förmåner.

4) Mkr

5) Procentenheter