

Punkt 17**Styrelsens för Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) förslag vid årsstämman den 24 mars 2011 till riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledamöter i den verkställande ledningen**

Förslag

Styrelsen föreslår att följande riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledamöter i den verkställande ledningen skall beslutas av årsstämman. Förslaget överensstämmer i allt väsentligt med de riktlinjer som fastställdes av årsstämman 2010. Riktlinjerna står också i överensstämmelse med såväl den svenska Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om ersättningar i finansiella företag som den svenska bolagsstyrningskoden och är i linje med internationella regler på området.

Riktlinjer

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 vill erbjuda en marknadsmässig total ersättning för att kunna rekrytera och behålla de ledande befattningshavare som är bäst för banken.

Ersättningen föreslås bestå 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. Ersättningsstrukturen skall stå i överensstämmelse med såväl den svenska Finansinspektionens föreskrifter om ersättningar i finansiella företag som den svenska bolagsstyrningskoden. Verkställande direktören och ledamöterna i den verkställande ledningen betraktas som risktagare i linje med Finansinspektionens regler.

Fast lön skall vara en grund i den totala marknadsmässiga ersättning som erbjuds för att attrahera ledande befattningshavare med den kompetens som erfordras. Nivån skall sättas utifrån de krav som ställs på befattningen och varje befattningshavares prestation över tid.

Långfristiga aktiebaserade program skapar ett långsiktigt engagemang i SEB bland deltagarna. De ger deltagarna möjlighet att ta del av SEB:s långsiktiga framgång och värdeskapande och skapar ett incitament för medarbetarna att bli aktieägare i SEB. Information om utformningen och kostnaden för de långfristiga aktiebaserade programmen för 2011 finns i styrelsens förslag om programmen (punkt 18 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. I samtliga förmånsbestämda pensionsplaner finns tak för den pensionsmedförande lönen.

Vid uppsägning från bankens sida utgår avgångsvederlag om högst 12 månaders lön. För nya avtal tillämpas ett avgångsvederlag om 12 månaders lön baserat på riskjusterat resultat.

Övriga förmåner såsom bilförmån och hushållsnära tjänster skall vara marknadsmässiga.



Allmänt

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

Stockholm i februari 2011

Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)

STYRELSEN