

**Punkt 17****Styrelsens för Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) förslag vid årsstämman den 11 maj 2010 till riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra ledamöter i den verkställande ledningen**

---

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 2009. 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. Mindre anpassningar till den ersättningspolicy som antagits av styrelsen har gjorts. I årsredovisningen för 2009 redovisas den totala ersättningen för verkställande direktören och den verkställande ledningen under 2009.

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

Förslag till riktlinjer

SEB strävar efter att erbjuda en marknadsmässig total ersättning för att kunna rekrytera och behålla för banken rätt ledande befattningshavare. SEB har en tydlig ersättningsfilosofi. Den grundar sig på att främja en kultur i banken som styr mot långsiktigt värdeskapande och uppmuntrar prestation, rätt beteende och balanserat risktagande i linje med aktieägarnas förväntningar.

Ersättningsstrukturen för verkställande direktören och andra ledamöter av den verkställande ledningen är densamma som för övriga anställda men innehåller ingen kortfristig kontantbaserad rörlig ersättning. 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 är verksam.

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

**Långfristiga aktiebaserade program** ger SEB en möjlighet att såväl styra och belöna prestation och rätt beteende som säkerställa en flexibilitet i ersättningskostnaderna. Programmen är medel för att attrahera och behålla ledande befattningshavare med den kompetens som erfordras och skapa ett långsiktigt engagemang i SEB. Programmen ger deltagarna möjlighet att ta del av SEB:s långsiktiga framgång och värdeskapande samt skapar ett incitament för deltagarna att bli aktieägare i SEB. Långfristiga aktiebaserade program skall utgöra en viktig och integrerad del av ledande befattningshavares totala ersättning.

Kostnaden för de långfristiga aktierelaterade programmen för 2010 framgår av 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 12 – 24 månaders lön. För nya avtal tillämpas ett avgångsvederlag om 12 månaders lön.

Övriga förmåner såsom bilförmån och hushållsnära tjänster skall vara marknadsmässiga och bidra till att underlätta för befattningshavaren att fullgöra sina arbetsuppgifter.

#### Allmänt

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

Stockholm i april 2010

**Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)**

STYRELSEN