



Anförande av Ersättningskommitténs ordförande vid Årsstämman den 11 maj 2010

Tack herr ordförande!

Aktieägare och stämmodeltagare, inom SEB har vi sedan länge en tydlig ersättningsfilosofi som utgår från att det som långsiktigt är bäst för bankens kunder också är långsiktigt bäst för er aktieägare. Det innebär att vi vill främja en prestationsbaserad ersättningskultur.

Från styrelsens sida är vi helt övertygade om att ett ersättningssystem som innehåller en rörlig del gör SEB till en attraktiv arbetsgivare för de bästa talangerna i vår bransch. Dessutom kan bankens fasta kostnadsbas hållas på en lägre nivå än om vi bara hade fasta löner.

Under flera år har det varit styrelsens ambition att lägga större tyngdpunkt på långsiktiga incitament baserat på aktieäggande hos företagsledning och anställda och därigenom gemensamt ansvar för både risker och möjligheter. Vi fortsätter nu längs den vägen.

Detta är också i linje med den internationella diskussion kring principer för ersättning som nu pågår. I Sverige föreligger nu ett regelverk för ersättningar inom den finansiella sektorn som bland annat innebär att för personer i banken som definieras som risktagare, det vill säga en person som i kraft av sin befattning väsentligt kan påverka bankens risk hålls 60 procent av eventuell rörlig lön inne under tre år och riskjusteras. Det regelverket följer självfallet SEB.

Så till styrelsens förslag

Punkt 17 avser riktlinjer för ersättning till verkställande direktören och den övriga verkställande ledningen.

Bild 1 – Ersättningskomponenterna

Styrelsen föreslår att ersättningen liksom tidigare består av tre delar:

- fast lön
- långfristig, aktiebaserad ersättning
- samt slutligen pension och andra förmåner

Dessa delar ska sammantaget utgöra en konkurrenskraftig ersättning till ledningen för det företag som vi vill ska vara Nordens ledande företagsbank. Bankledningen har i dag ingen kortfristig rörlig ersättning.

Så till punkt 18 som alltså gäller styrelsens förslag till långfristiga aktiebaserade program för 2010.

Långsiktig, aktiebaserad rörlig ersättning är en viktig del av SEB:s ersättningsstruktur. Vår bedömning är att programmen på ett bra sätt bidrar till att attrahera och behålla den bästa kompetensen genom en väl avvägd och konkurrenskraftig kompensation. De stärker också det ömsesidiga långsiktiga engagemanget.

Bild 2 – Tre långfristiga aktiebaserade program

Styrelsen föreslår förnyelse av de tre långfristiga aktiebaserade programmen:

- Ett aktiesparprogram

- Ett performance share program

- Ett aktiematchningsprogram

Det är alltså samma struktur på programmen som för 2009. Däremot har vi föreslagit förändringar inom programmen.

Det första av de tre programmen är ett aktiesparprogram. Det ger samtliga medarbetare möjligheten att bli aktieägare genom att investera upp till fem procent av sin lön i banken. För varje sparad aktie får medarbetaren en aktie efter tre år. Idag har ungefär hälften av alla våra medarbetare i Sverige valt att delta och nästan 40 procent av samtliga medarbetare i banken.

Bild 3 - Prestationskrav

Det andra programmet är ett "performance share"-program som omfattar upp till 800 nyckelpersoner. Dessa tilldelas performance shares, dvs en villkorad rätt att efter tre år förvärva aktier i SEB till ett pris av 10 kronor. Precis som förra året beror utfallet av programmet på hur väl två förutbestämda prestationskrav uppfylls under en treårsperiod.

Det första prestationskravet är att bankens totalavkastning ska vara positiv och överstiga den långa räntan. Det andra prestationskravet är bankens totalavkastning ska vara bättre än konkurrenternas. För full tilldelning krävs att totalavkastningen såväl motsvarar den långa räntan plus 11 procent per år och att totalavkastningen överstiger konkurrenternas avkastning med 7 procent.

Uppfylls bara det ena prestationskravet kan endast hälften av det totala antalet utnyttjas.

Och så till det tredje långfristiga aktiebaserade programmet, aktiematchningsprogrammet, vilket ger cirka 100 särskilt utvalda ledare och specialister i banken möjlighet att investera i långsiktiga aktieköp i SEB. Här handlar det alltså om en egen insats antingen genom att 30 procent av den kortfristiga rörliga ersättningen avsätts för de som får kontant rörlig ersättning eller för de som inte erhåller någon rörlig ersättning eller inte har rätt till rörlig ersättning, genom att gå in med egna pengar och investera i SEB.

Det är alltså samma program som förra året men med en förändring. I årets förslag handlar det också om att satsa egna pengar. Den som går in med egna pengar och köper SEB-aktier tilldelas för varje investerad aktie en aktie efter tre år. Man kan dock inte samtidigt delta i aktiesparprogrammet.

Även aktiematchningsprogrammet bygger på att ett prestationskrav ska nås. Kravet är att bankens totalavkastning ska överstiga den långa räntan med minst 2 procent per år. Och beroende på hur väl detta mål nås erhåller innehavarna ett antal matchningsaktier. För att fullt utfall ska erhållas krävs att totalavkastningen motsvarar den långa räntan plus 23 procent per år.

Det finns också tak för den maximala värdeutvecklingen.

Bild 4 - Utfall tidigare års program

Från styrelsens sida vill vi verka för att ersättningen ska påverkas av bankens långsiktiga utveckling. Ersättningen blir helt enkelt högre när banken går bra och lägre när utvecklingen är svag. Ser man till utfallen i tidigare års program så har också värdet varierat såsom ni ser här på bilden.

2005 och 2006 års program gav ett utfall motsvarande 62 respektive 38 procent av den initiala tilldelningen. 2007 års program förföll utan värde. Värdet blev alltså 0 för innehavarna och även 2008 års program är idag inte värt något på grund av att prestationskraven ej ännu nåtts. Däremot har förra årets program haft en bra utveckling hitintills, vilket också speglar kursutvecklingen i banken. Hela prestationskravet har nåtts i aktiematchningsprogrammet och halva i prestationsaktieprogrammet.

Vi tycker att den här följsamheten med bankens utveckling i ledningens ersättning är bra. Programmen är viktiga komponenter i förflyttningen mot mer långfristig aktiebaserad rörlig ersättning. Programmen utvärderas vart tredje år. Nästa gång sker det inför årsstämman 2011.

Som vi ser det från styrelsens sida så innebär förslagen att de knyter bankens kompetens – medarbetarna – närmare affären och aktieägarna och stärker det personliga engagemanget för lönsamhet och värdeutveckling.

Tack!