

Punkt 16

Styrelsens för Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) förslag vid årsstämman den 29 juni 2020 till riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och ledamöter av den verkställande ledningen

Förslag

Styrelsen för Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) ("SEB") föreslår att årsstämman 2020 ska godkänna följande riktlinjer ("Riktlinjerna") för lön och annan ersättning till verkställande direktören och ledamöter av den verkställande ledningen (tillsammans "ledande befattningshavare").

Ersättningar som aktieägarna beslutar om på årsstämman faller utanför ramen för Riktlinjerna. De långfristiga aktieprogrammen till de ledande befattningshavarna och ersättningen till styrelseledamöterna för styrelsearbetet undantas följaktligen från dessa Riktlinjer.

Styrelseledamöter kan komma att anlitas att utföra konsulttjänster för SEB separat från sina styrelseuppdrag. Sådana åtaganden kommer att hanteras enligt tillämpliga interna regler och med vederbörlig hänsyn till potentiella intressekonflikter. Dessa Riktlinjer är inte tillämpliga på sådana kontrakt om det inte gäller en position som täcks av dessa Riktlinjer. Information om eventuell ersättning för sådant kontrakt kommer att inkluderas i årsredovisningen och ersättningsrapporten.

Riktlinjerna är framåtblickande, vilket innebär att de är tillämpliga på överenskomna ersättningar och ändringar av ersättningar som redan har överenskommits efter antagandet av Riktlinjerna på årsstämman 2020. Dessa Riktlinjer gäller inte någon ersättning som beslutats eller godkänts av årsstämman 2020 eller vid tidigare årsstämmor.

Syftet med Riktlinjerna är att öka aktieägarnas deltagande och insikt i frågor rörande ersättning till de ledande befattningshavarna och säkerställa att aktieägare kan påverka ramverket för ersättningen till de ledande befattningshavarna. Det är styrelsen som beslutar om de specifika och individuella ersättningarna till de ledande befattningshavarna inom ramen för Riktlinjerna.

Regelverk

Riktlinjerna står i överensstämmelse med såväl den svenska Finansinspektionens föreskrifter om ersättningar i finansiella företag, som den svenska bolagsstyrningskoden och svenska och internationella regler och riktlinjer i tillämpliga delar.

Enligt gällande regler ska banken identifiera medarbetare vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på koncernens riskprofil. De ledande befattningshavarna ingår i denna kategori.

SEB:s affärsstrategi

SEB:s affärsstrategi är att vara den ledande nordiska banken för företag och institutioner, såväl som den främsta universalbanken i Sverige och Baltikum, med en stark finansiell ställning inklusive kapital, likviditet och kostnadskontroll för att leverera långsiktigt aktieägarvärde. För mer information om SEB:s affärsstrategi, se www.sebgroup.com.

Riktlinjer

SEB vill attrahera och behålla engagerade och kompetenta medarbetare som bidrar till bankens långsiktiga framgång. Ersättningen ska uppmuntra goda prestationer, sunda och ansvarstagande beteenden samt ett risktagande som är anpassat efter SEB:s värderingar och av styrelsen fastställd risknivå. Den ska främja ett långsiktigt engagemang bland medarbetarna för att skapa hållbara värden

för kunder och aktieägare. Ersättningen baseras på erfarenhet, ansvar och prestation. Prestationen utvärderas utifrån finansiella och icke-finansiella mål och med SEB:s värderingar som utgångspunkt.

En förutsättning för implementeringen av SEB:s affärsstrategi och dess hållbara långsiktiga framgång är att SEB kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. För att belöna de bästa medarbetarna ska ersättningen vara konkurrenskraftig på de marknader och inom de segment där SEB verkar. SEB:s konkurrenter utgörs av såväl lokala och regionala finansiella institutioner, som globala aktörer.

Dessa Riktlinjer gör det möjligt för SEB att erbjuda de ledande befattningshavarna en konkurrenskraftig totalersättning.

Långfristiga aktieprogram har implementerats i SEB sedan 1999. Sådana program har beslutats av relevanta årsstämmor och är därför undantagna från dessa Riktlinjer. De långfristiga aktieprogrammen inkluderar bland annat de ledande befattningshavarna. Kriterierna avseende prestation, som används för att bedöma den första tilldelningen av dessa långfristiga aktieprogram, är tydligt kopplade till affärsstrategin, den nuvarande treåriga affärsplanen och därmed till SEB:s långsiktiga värdeskapande, inklusive dess hållbarhet. För närvarande innefattar dessa kriterier t.ex. SEB:s rörelseintäkter och kostnader, avkastning på eget kapital, kundnöjdhet, medarbetarnas engagemang, IT & digitalisering, hållbarhet, uppförande och strategiska initiativ. Den maximala årliga tilldelningen av långfristiga aktieprogram får inte överstiga 100 procent av de ledande befattningshavarnas årliga fasta kontantlön i enlighet med gällande lagar och regelverk. För mer information om dessa program, inklusive de kriterier som utfallet beror på, se styrelsens förslag till beslut på årsstämman om långfristiga aktieprogram.

Former av ersättning

Ersättningsstrukturen för de ledande befattningshavarna ska vara marknadsmässiga och kan bestå av **fast kontantlön, pensionsförmåner och andra förmåner**. Dessutom kan årsstämman - oavsett dessa Riktlinjer - besluta bland annat om **aktiebaserad ersättning**.

Den totala ersättningen ska återspegla komplexiteten, ansvaret och ledaregenskaperna som krävs samt prestationen för den enskilda ledande befattningshavaren. Ersättningsstrukturen inkluderar inte kontantbaserad rörlig ersättning.

Fast kontantlön utgör grunden i den totala marknadsmässiga totala ersättning som krävs för att attrahera ledande befattningshavare. Den individuella fasta lönen ska kopplas till kraven på befattningen såväl som för de ledande befattningshavarnas prestation över tid.

Pensionsförmånen för den verkställande direktören, inklusive sjukförsäkring, ska vara avgiftsbestämd och pensionspremien ska uppgå till högst 50 procent av den årliga fasta lönen. För de övriga ledande befattningshavarna ska pensionsförmånen, inklusive sjukförsäkring, vara avgiftsbestämd med individuella undantag för en förmånsbestämd komponent enligt kollektivavtalet som täcker alla anställda och med en högsta pensionsgrundande lön på 30 inkomstbasbelopp. Pensionspremien för den avgiftsbestämda pensionen ska uppgå till högst 50 procent av den årliga fasta lönen. Pensionsplanen ska vara i linje med SEB-koncernens ersättningspolicy.

Andra förmåner kan till exempel inkludera livförsäkring, sjukförsäkring, hälsofrämjande stöd, bilförmån och hushållsnära tjänster som erbjuds och ska vara på marknadsmässiga villkor. Sådana förmåner kan uppgå till högst 20 procent av den årliga fasta lönen.

Beträffande anställningsförhållanden som lyder under andra regler än svenska får, såvitt avser pensionsförmåner och andra förmåner, vederbörliga anpassningar ske för att följa tvingande sådana

regler eller fast lokal praxis, varvid dessa Riktlinjers övergripande ändamål så långt som möjligt ska tillgodoses.

Upphörande av anställning

Vid anställningens upphörande kan uppsägningstiden inte överstiga tolv månader. Fast kontantlön under uppsägningstiden och avgångsvederlag får tillsammans inte överstiga ett belopp som motsvarar den ledande befattningshavarens fasta kontantlön under två år. SEB har rätt att dra av inkomst från andra anställningar från avgångsvederlaget.

Vid uppsägning från den ledande befattningshavarens sida får uppsägningstiden inte överstiga sex månader utan någon rätt till avgångsvederlag. Därutöver kan ersättning betalas för åtagande om konkurrensbegränsning. Sådan ersättning ska kompensera för inkomstbortfall och ska endast betalas i den mån den tidigare ledande befattningshavaren inte har rätt till avgångsvederlag. Ersättningen ska baseras på den fasta kontanta lönen vid anställningens upphörande och uppgå till högst 100 procent av den fasta kontantlönen vid anställningens upphörande och betalas under den tid som åtagandet om konkurrensbegränsning kvarstår, dock inte längre än 18 månader efter avslutad anställning.

Beslutsprocessen för att fastställa, se över och genomföra Riktlinjerna

Styrelsen har inrättat en Remuneration and Human Resources Committee ("Ersättningskommittén"). Ersättningskommitténs uppgifter inkluderar att förbereda styrelsens beslut att föreslå dessa Riktlinjer. Styrelsen ska utarbeta ett förslag till nya Riktlinjer minst vart fjärde år och överlämna det till årsstämman. Riktlinjerna ska gälla tills nya Riktlinjer antagits av årsstämman. Ersättningsutskottet ska också övervaka och utvärdera programmen för rörlig ersättning för de ledande befattningshavarna, tillämpningen av Riktlinjerna för lön och annan ersättning till de ledande befattningshavarna, samt de nuvarande ersättningsstrukturerna och ersättningsnivåerna i SEB-gruppen. Medlemmarna i Ersättningskommittén är oberoende i förhållande till SEB, dess ledning och är inte anställda av SEB. Ledande befattningshavare deltar inte i styrelsens behandling av och beslut om ersättningsrelaterade frågor i den mån de berörs av sådana frågor.

Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid utarbetandet av styrelsens förslag till dessa Riktlinjer har ersättningen och anställningsvillkoren för anställda beaktats genom att inkludera information om de anställdas totala ersättningar, komponenterna i ersättningen samt ersättningens ökning och ökningstakt över tid som en del av Ersättningskommitténs och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av skäligheten av Riktlinjerna och de begränsningar som följer av dessa.

Frågående av Riktlinjerna

Styrelsen får besluta att tillfälligt frångå Riktlinjerna helt eller delvis, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det och ett avsteg är nödvändigt för att tillgodose SEB:s långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa SEB:s ekonomiska bärkraft. Som angivits ovan ingår det i Ersättningskommitténs uppgifter att bereda styrelsens beslut i ersättningsfrågor, vilket innefattar beslut om avsteg från Riktlinjerna.

Stockholm i maj 2020

Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ)

STYRELSEN