

Bolagsstyrning inom SEB-koncernen

Svensk kod för bolagsstyrning

SEB tillämpar Svensk kod för bolagsstyrning (Bolagsstyrningskoden). Inga avvikelser har gjorts från kodens bestämmelser.

Bolagsstyrningsrapporten är inte granskad av bankens revisorer.

Tydlig ansvarsfördelning

Förmågan att upprätthålla förtroendet hos kunder, aktieägare och andra är av avgörande betydelse för SEB. En väsentlig faktor för detta är en tydlig och effektiv struktur för ansvarsfördelning och styrning, för att därmed undvika intressekonflikter. Inom SEB läggs stor vikt vid att skapa tydliga roller för befattningshavare och beslutsinstanser, till exempel inom kreditgivning, corporate financeverksamhet, kapitalförvaltning och försäkringsrörelse.

Strukturen för ansvarsfördelning och styrning omfattar:

- Bolagsstämman
- Styrelsen
- Verkställande direktören/koncernchefen
- Divisioner, affärsområden och affärsenheter
- Staber och supportfunktioner
- Internrevision, compliance och riskkontroll

Såväl styrelsen som verkställande direktören utövar sin styrande och kontrollerande roll genom ett flertal policies och instruktioner. Avsikten med SEB:s policies och instruktioner är att klargöra ansvarsfördelningen inom koncernen. Särskilt viktiga är koncernens kreditinstruktion, instruktion avseende hantering av frågor om intressekonflikter, etikpolicy, riskpolicy, instruktion för åtgärder mot penningtvätt, Code of Business Conduct och policyn avseende Corporate Responsibility.

Bolagsstämman

Aktieägarnas inflytande i banken utövas vid bolagsstämman som är bankens högsta beslutande organ. Alla aktieägare som är registrerade i aktieboken och som har anmält deltagande i tid har rätt att delta i stämman och rösta för samtliga sina aktier. De aktieägare som inte själva kan närvara har möjlighet att företrädas genom ombud.

Bolagsstämman beslutar, bland annat, om ändringar av bolagsordningen, beslutar om dispositioner av bankens vinst, väljer styrelse, beslutar om ansvarsfrihet för styrelsens ledamöter och verkställande direktören, beslutar om arvode för styrelsen samt godkänner principerna för ersättning till verkställande direktören och verkställande ledningen.

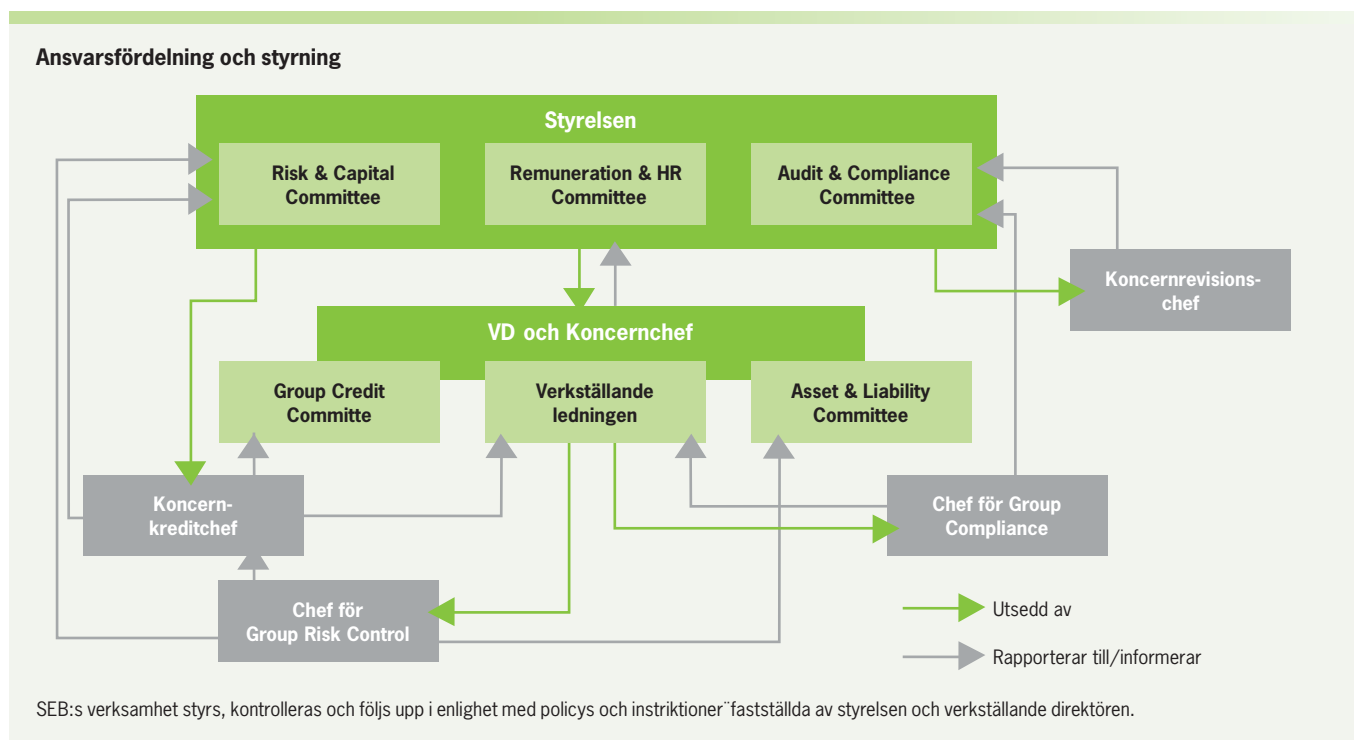
Årsstämman 2007 hölls på svenska men simultantolkades till engelska. Protokollet från stämman finns på bankens hemsida.

SEB:s största aktieägare och aktieägarstruktur per den 31 december 2007 framgår av tabellerna på sidan 43.

Valberedningen

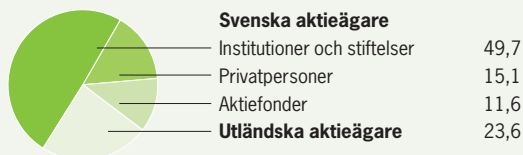
Enligt beslut vid årsstämman 2007 har ledamöterna i valberedningen inför årsstämman 2008 utsetts under hösten 2007. Fyra av bankens största aktieägare har utsett var sin representant som tillsammans med styrelsens ordförande utgör valberedning. De fyra representanterna är: Petra Hedengran, Investor, valberedningens ordförande, Hans Mertzig, Trygg-Stiftelsen, Staffan Grefbäck, Alecta och Torgny Wännström, AFA Försäkring. Valberedningens sammansättning offentliggjordes den 27 september 2007.

Valberedningens uppdrag är att arbeta fram förslag till ordförande vid stämman, antal styrelseledamöter, arvode åt styrelsen och revisorerna, styrelse och styrelseordförande, fördelning av



Aktieägarstruktur

Andel av aktiekapitalet den 31 december 2007

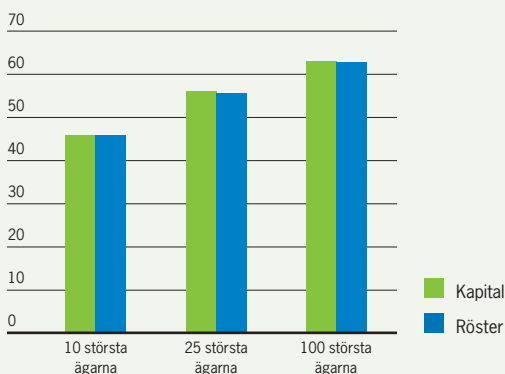


Av bankens cirka 300 000 aktieägare är majoriteten privatpersoner med små innehav.

Källa: SIS Ägarservice

Ägarkoncentration

De största ägarnas andel av kapital och röster, procent



Source: SIS Ägarservice

arvodet mellan styrelsens ledamöter och ersättning för kommittéarbete, revisor för perioden till och med årsstämman 2012 samt regler för valberedningen inför årsstämman 2009, att föreläggas årsstämman för beslut.

En viktig princip är att styrelsen skall ha den storlek och sammansättning som är mest ändamålsenlig för banken, med den breda erfarenhet och det kunnande från den finansiella sektorn och andra sektorer, internationella erfarenhet och starka kontaktnät som krävs till följd av bankens läge och framtida inriktning. Resultatet av utvärderingen av styrelsen och dess ledamöter är en del av valberedningens underlag. Vid behov använder valberedningen externa rådgivare.

Valberedningen har sedan årsstämman 2007 hållit sex möten samt haft kontakt även mellan mötena. En redogörelse för hur valberedningen har bedrivit sitt arbete finns på bankens hemsida och kommer att lämnas vid årsstämman 2008. Ingen särskild ersättning har utgått till valberedningens ledamöter.

Styrelsen

Styrelseledamöterna utses av aktieägarna vid årsstämman med en mandattid på ett år, till slutet av nästkommande årsstämma. I enlighet med Bolagsstyrningskoden utsågs även styrelsens ordförande av årsstämman 2007 med mandattid till slutet av nästkommande årsstämma.

Styrelsen har under 2007 bestått av tio ordinarie ledamöter, utan suppleanter, valda av årsstämman samt två ordinarie ledamöter och två suppleanter som arbetstagarrepresentanter. För att

De största aktieägarna¹⁾

31 december, 2007	Antal aktier	Varav C-aktier	Procent av antalet	
			aktier	röster
Investor AB	137 527 895	2 725 000	20,0	20,4
Trygg-Stiftelsen	65 677 962	0	9,6	9,9
Alecta	24 478 611	733 611	3,6	3,6
Swedbank Robur fonder	18 189 030	0	2,6	2,7
AFA Försäkring	17 193 326	875 560	2,5	2,5
SHB/SPP fonder	13 336 048	0	1,9	2,0
SEB Fonder	10 463 138	0	1,5	1,6
Wallenbergsstiftelser	10 330 389	5 871 173	1,5	0,8
Nordea fonder	9 319 136	0	1,4	1,4
Skandia Liv	7 980 752	3 456 167	1,2	0,7
SHB	7 591 938	1 271 836	1,1	1,0
Andra AP-fonden	6 815 335	0	1,0	1,0
Fjärde AP-fonden	6 730 077	0	1,0	1,0
SEB Pensionsstiftelse	6 715 993	105 000	1,0	1,0
Första AP-fonden	5 719 046	0	0,8	0,9
Utländska ägare	160 057 954	1 797 727	23,6	24,2

1) Exkluderar SEB som aktieägare till följd av återköp av aktier för att säkra SEB:s personaloptionsprogram och för kapitaländamål.

Källa: SIS Ägarservice

styrelsen skall vara beslutsför måste mer än hälften av ledamöterna vara närvarande. Den enda bolagsstämmovalda ledamoten som är anställd i SEB är den verkställande direktören. Alla övriga bolagsstämmovalda styrelseledamöter anses som oberoende i förhållande till banken och bankens ledning. Med undantag för Marcus Wallenberg och Jacob Wallenberg, vilka inte anses som oberoende i förhållande till aktieägaren Investor AB, anses alla styrelseledamöter vara oberoende i förhållande till större ägare. Med oberoende avses att styrelseledamöterna inte har några väsentliga bindningar till banken, dess ledning eller större aktieägare (ägare till 10 procent eller mer av aktier eller röster) förutom att vara ledamöter i styrelsen. Styrelsens sammansättning från och med årsstämman 2007 framgår av tabell på sidan 44 och uppgifter om ledamöterna framgår av sidorna 126–127.

Styrelsen har fastställt en arbetsordning som reglerar styrelsens roll och arbetsformer liksom särskilda instruktioner för styrelsens kommittéer. Styrelsen har det övergripande ansvaret för den verksamhet som bedrivs i banken och koncernen och beslutar om verksamhetens art, inriktning (strategi) samt ramar och mål för denna. Styrelsen följer regelbundet upp och utvärderar verksamheten utifrån de av styrelsen satta målen och riktlinjerna. Vidare har styrelsen ansvaret för att se till att verksamheten är organiserad på ett sådant sätt att redovisningen, medelsförvaltningen och de ekonomiska förhållandena i övrigt kontrolleras på ett betryggande sätt och att riskerna i verksamheten är identifierade och definierade samt mäts, följs upp och kontrolleras, allt i överensstämmelse med externa och interna regler, inklusive bankens bolagsordning.

Styrelsen utser och entledigar verkställande direktören och dennes ställföreträdare. Vidare utser och entledigar styrelsen vice verkställande direktörer, koncernkreditchef, ledamöter i verkställande ledningen och koncernrevisionschef.

Styrelseordföranden organiserar och leder styrelsens arbete och kallar bland annat till styrelsesammanträden, beslutar om agendan och bereder ärendena för styrelsesammanträdena efter samråd med verkställande direktören.

Styrelseledamöterna får löpande information, och vid behov utbildning, om regeländringar, bland annat sådana som rör

Styrelseledamöter fr o m årsstämman 2007

Namn	Invald	Befattning	Risk and Capital Committee	Audit and Compliance Committee	Remuneration and HR Committee	Totalt arvode, kronor	Närvaro styrelsemöten	Närvaro kommittémöten
Marcus Wallenberg	2002	Ordförande	●	●	●	2 600 000	100%	100%
Tuve Johannesson	1997	Vice ordförande			●	705 000	92%	100%
Jacob Wallenberg	1997	Vice ordförande				530 000	92%	
Penny Hughes	2000	Ledamot			●	785 000	92%	100%
Urban Jansson	1996	Ledamot	●			895 000	92%	100%
Steven Kaempfer	2007	Ledamot		●		610 000	100%	100%
Hans-Joachim Körber	2000	Ledamot				435 000	83%	
Jesper Ovesen	2004	Ledamot	●			725 000	100%	100%
Carl Wilhelm Ros	1999	Ledamot		●		785 000	100%	86%
Annika Falkengren	2006	Ledamot, verkställande direktör och koncernchef	●			–	100%	100%
Ulf Jensen	1997	Av de anställda utsedd ledamot				–	92%	
Göran Lilja	2006	Av de anställda utsedd ledamot				–	100%	
Göran Arrius	2002	Suppleant utsedd av de anställda				–	92%	
Magdalena Olofsson	2003	Suppleant utsedd av de anställda				–	92%	

● Ordförande ● Vice ordförande ● Ledamot

8 070 000

bankens verksamhet och styrelseledamots ansvar i ett noterat företag. De har kontinuerligt tillfälle att diskutera frågor med styrelsens ordförande, verkställande direktören och styrelsens sekreterare.

Verkställande direktören deltar vid alla styrelsesammanträden utom i ärenden där hinder på grund av jäv föreligger såsom då verkställande direktörens arbete utvärderas. Andra medlemmar i bankens ledning deltar när så krävs för att tillhandahålla styrelsen information eller på anmodan från styrelsen eller verkställande direktören. Under 2007 har styrelsen diskuterat frågor utan närvaro av verkställande direktören eller annan person från bankens ledning. Bankens och koncernens chefsjurist är styrelsens sekreterare.

Under 2007 hölls 12 styrelsesammanträden. Vid två av dessa, bland annat det sammanträde där årsboksutslutet fastställdes, deltog företrädare för externrevisionen. Beslut i styrelsen fattas efter en öppen och konstruktiv diskussion. Väsentliga frågor som avhandlats under året är bland annat:

- Strategisk inriktning för koncernens verksamhet (art och omfattning).
- Övergripande långsiktiga mål för verksamheten.
- Policies och instruktioner, inklusive årlig genomgång och revision.
- Affärsplaner, finansiella planer och prognoser.
- Grundlig genomgång av affärsområden och marknadssegment, inkluderande de baltiska länderna, östra Europa och Ryssland.
- Större investeringar och förvärv/avyttringar.
- Koncernens risktagande inklusive kreditportföljens och likviditetssituationens utveckling.
- Kapital- och finansieringsfrågor, inklusive risklimit.
- Kort- och långsiktiga incitamentsprogram, successionsplanering och ledarförsörjning.
- Delårsrapporter och årsredovisning.
- Interna processer för drift och kostnadseffektivitet.

- IT-strategi och struktur.
- Utvärdering av complianceverksamhetens funktion och organisation samt beslut om en ny oberoende koncernövergripande compliancefunktion.
- Utvärdering av hur bankens interna kontroll fungerar.
- Uppföljning av extern och intern revision samt koncernens complianceverksamhet.
- Utvärdering av styrelsens liksom verkställande direktörens och verkställande ledningens arbete.
- Utvärdering av externrevisorernas arbete.

Styrelsens övergripande ansvar kan inte delegeras. Emellertid har styrelsen inrättat kommittéer för att, enligt styrelsens instruktioner, handlägga vissa definierade frågor och för att bereda sådana frågor för beslut av styrelsen. Inom styrelsen finns för närvarande tre kommittéer: Risk and Capital Committee, Audit and Compliance Committee samt Remuneration and Human Resources Committee. Vid kommittéernas möten förs protokoll som snarast möjligt efter mötena delges övriga ledamöter i styrelsen. Kommittéerna rapporterar regelbundet till styrelsen. Ledamöterna utses för ett år i taget. En viktig princip är att så många av styrelsens ledamöter som möjligt skall delta i kommittéarbetet, även som ordförande i kommittéerna. Styrelsens ordförande är ledamot i samtliga tre kommittéer men inte ordförande i någon. Varken verkställande direktören eller andra befattningshavare i banken ingår i Audit and Compliance Committee eller i Remuneration and Human Resources Committee. Verkställande direktören är ledamot i Risk and Capital Committee. Arbetet i styrelsens kommittéer regleras av instruktioner som fastställts av styrelsen. Förutom arbetet i kommittéerna tillämpas ingen arbetsfördelning i styrelsen.

Risk and Capital Committee

Styrelsens *Risk and Capital Committee* har till uppgift att stödja styrelsen i dess arbete med att fastställa och granska att banken är organiserad och leds på ett sådant sätt att alla risker inom koncernens verksamhet är identifierade och definierade samt att riskerna mäts, övervakas och kontrolleras i enlighet med externa och interna regler. Kommittén beslutar om principer och parametrar för att mäta och fördela risk och kapital inom koncernen. Kommittén granskar och lämnar förslag, för beslut av styrelsen, till koncernpolicies och strategier såsom riskpolicy och riskstrategi, kreditpolicy, kapitalpolicy, likviditets- och pantsättningspolicy och handels- och investeringspolicy samt följer upp tillämpningen av dessa policies och hur koncernens risker utvecklas. Kommittén bereder styrelsens beslut avseende limiter för marknads- och likviditetsrisker.

Vad gäller kreditärenden, antar kommittén bland annat kreditpolicies och instruktioner som kompletterar koncernens kreditpolicy och kreditinstruktion och beslutar i individuella kreditärenden (ärenden av väsentlig betydelse eller av principiell karaktär). Utöver detta granskar kommittén löpande såväl väsentliga förändringar i kreditportföljen som kreditprocessen inom banken och koncernen. Kommittén granskar också ärenden relaterade till operationell risk, marknads- och likviditetsrisk samt försäkringsrisk.

Vad gäller kapitalärenden, granskar kommittén löpande väsentliga förändringar i den övergripande kapital- och likviditetssituationen och kapitaltäckningsförhållanden i koncernen inklusive implementeringen av Basel II. Kommittén förbereder, för beslut av styrelsen, ändringar av koncernens kapitalmål och kapitalförvaltningsfrågor såsom utdelningsnivå och inrättande och utnyttjande av återköpsprogram av egna aktier.

Kommittén består av fyra ledamöter, inklusive den verkställande direktören, och är beslutsför om minst tre ledamöter, av vilken en måste vara kommitténs ordförande eller vice ordförande, är närvarande. Ledamöter i kommittén har under 2007 varit Urban Jansson, ordförande, Marcus Wallenberg, vice ordförande, Jesper Ovesen och Annika Falkengren. Koncernfinanschefen har det övergripande ansvaret för de kapitalärenden som föredras för kommittén, koncernkreditchefen för kreditärenden och chefen för Group Risk Control för riskkontrollärenden. Kommittén har under året haft 23 sammanträden.

Audit and Compliance Committee

Styrelsens *Audit and Compliance Committee* stödjer styrelsen i dess arbete med att kvalitetssäkra bankens finansiella rapportering. Kommittén bereder också, för styrelsens beslut, en årlig rapport om den interna kontrollen och vid behov förslag till tillsättande och entledigande av koncernrevisionschefen. Kommittén håller fortlöpande kontakt med bankens externa och interna revisorer och diskuterar samordningen mellan den externa och interna revisionen. Under 2007 har kommittén vid ett flertal tillfällen träffat företrädare för externrevisionen utan närvaro av verkställande direktören eller annan person från bankens ledning. I kommittén behandlas också bokslut och delårsrapporter liksom revisionsrapporter och förändringar i redovisningsreglerna. Kommittén följer upp att eventuella anmärkningar och påpekanden från revisorerna åtgärdas. Den fastställer vidare riktlinjer för vilka andra tjänster än revision som får upphandlas av banken och koncernen från de externa revisorerna och utvärderar externrevisorernas arbete och oberoende samt bereder förslag inför bolagsstämmans val av revisor. En revisionsplan för internrevisionen, koordinerad med planen för externrevisionen, fastställs årligen.

Kommittén har vidare att, i förekommande fall, ta ställning till verkställande direktörens förslag till tillsättande och entledigande av chefen för Group Compliance. Internrevisionsarbetet och complianceverksamheten följs löpande.

Kommittén består av tre ledamöter, ingen av dem anställd i koncernen, och är beslutsför om minst två ledamöter, av vilka en måste vara kommitténs ordförande eller vice ordförande, är närvarande. Ledamöter i kommittén har under 2007 varit Carl Wilhelm Ros, ordförande, Marcus Wallenberg, vice ordförande, och Steven Kaempfer. Föredragande i kommittén är koncernrevisionschefen och chefen för Group Compliance. Kommittén har under året haft sju sammanträden. Vid samtliga dessa möten har de externa revisorerna deltagit.

Remuneration and Human Resources Committee

Styrelsens *Remuneration and Human Resources Committee* utarbetar, för beslut av bolagsstämman respektive styrelsen, förslag till principer för kompensation till verkställande direktören och ledamöterna i den verkställande ledningen och förslag till kompensation till verkställande direktören och koncernrevisionschefen. Kommittén beslutar i frågor om kompensation till ledamöterna i den verkställande ledningen efter de av bolagsstämman fastställda riktlinjerna. Kommittén bereder också frågor om incitamentsprogram och pensionsplaner, övervakar koncernens pensionsåtaganden samt övervakar, tillsammans med styrelsens Risk and Capital Committee, åtgärder vidtagna för att trygga koncernens pensionsåtaganden inkluderande utvecklingen i bankens pensionsstiftelser. I kommittén diskuteras även personalfrågor av strategisk betydelse, såsom successionsplanering avseende strategiskt viktiga positioner, och andra ledarförfrågningsfrågor.

Kommittén består av tre ledamöter, ingen av dem anställd i koncernen, och är beslutsför om minst två ledamöter, av vilka en måste vara kommitténs ordförande eller vice ordförande, är närvarande. Ledamöter i kommittén har under 2007 varit Penny Hughes, ordförande, Marcus Wallenberg, vice ordförande, och Tuve Johannesson. Verkställande direktören är föredragande i kommittén, tillsammans med chefen för Group Human Resources & Organisational Development, i ärenden där hinder på grund av jäv inte föreligger. Kommittén har under 2007 haft åtta sammanträden.

Utvärdering av styrelsen, verkställande direktören och verkställande ledningen

SEB tillämpar en metod för årlig självutvärdering som bland annat inkluderar en enkät med därpå följande diskussioner i styrelsen. Genom processen utvärderas styrelsens, styrelseordförandens och kommittéernas verksamhet och arbetsmetod. I utvärderingen granskas bland annat hur styrelsens arbete ytterligare kan förbättras, huruvida varje enskild styrelseledamot deltar aktivt i styrelsens och kommittéernas diskussioner, bidrar med autonoma omdömen och om atmosfären på mötena underlättar öppna diskussioner. Resultatet av utvärderingen har presenterats för och diskuterats i styrelsen och i valberedningen. Styrelsens ordförande utvärderar, formellt en gång om året, de enskilda ledamöternas arbete. Marcus Wallenberg deltog inte i den utvärdering av ordförandens arbete som leddes av Tuve Johannesson.

Styrelsen utvärderar löpande verkställande direktörens och verkställande ledningens arbete varvid verkställande direktören eller annan ur verkställande ledningen inte deltar.

Verkställande direktören/koncernchefen

Styrelsen har fastställt en instruktion för verkställande direktörens/koncernchefens arbete och roll. Verkställande direktören har ansvaret för den löpande förvaltningen av koncernens verksamhet enligt styrelsens riktlinjer samt fastställda policies och instruktioner. Verkställande direktören rapporterar till styrelsen och avger vid varje styrelsemöte en särskild VD-rapport som bland annat behandlar utvecklingen av verksamheten utifrån de beslut som har fattats i styrelsen.

Verkställande direktören utser koncernfinanschef, divisionschefer, koncernens stabschef, chef för Group Human Resources & Organisational Development, chef för Group Compliance, chef för Group Risk Control, chef för Group IT, chefer för filialerna, chefer för de individuella stabs- och supportfunktionerna samt medlemmarna av koncernrådet. Koncernfinanschefen utses i samråd med styrelsens ordförande och chefen för Group Compliance i samråd med styrelsens Audit and Compliance Committee.

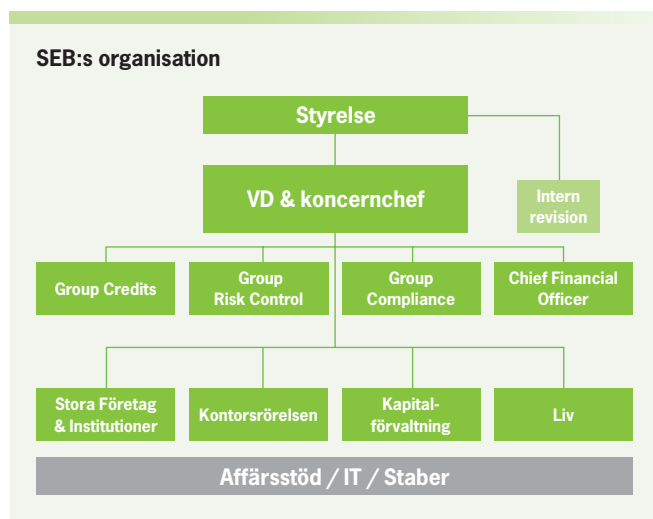
Verkställande direktör och koncernchef är Annika Falkengren. Fler uppgifter om den verkställande direktören framgår av sidan 128.

Verkställande direktören har tre olika kommittéer till sitt förfogande för att leda den operativa verksamheten; verkställande ledningen (Group Executive Committee), Group Credit Committee (sidan 47) och Asset and Liability Committee (sidan 47).

För att bäst tillvarata hela koncernens intresse samråder verkställande direktören med den *verkställande ledningen* och dess IT-kommitté i frågor av större eller principiell betydelse. Verkställande ledningen diskuterar bland annat frågor som är av intresse för flera divisioner, strategi, affärsplaner, finansiella prognoser och rapporter. Under 2007 hölls 28 sammanträden med verkställande ledningen. I såväl verkställande ledningen som IT-kommittén ingick under 2007 som ledamöter:

Annika Falkengren, Per-Arne Blomquist, Fredrik Boheman, Magnus Carlsson, Ingrid Engström, från och med den 26 mars 2007, Hans Larsson, Bo Magnusson, Anders Mossberg och David Smith, från och med den 9 februari till och med den 27 september 2007.

För informationsutbyte på koncernnivå finns ett särskilt forum med ledande befattningshavare från hela koncernen, koncernrådet. Ledamöterna i koncernrådet utses av verkställande direktören efter samråd med den verkställande ledningen.



Divisioner, affärsområden och affärsenheter

Styrelsen har i en instruktion reglerat verksamheten i koncernen och fastställt hur koncernens divisioner, inklusive den utländska verksamheten i filialer och dotterbolag, skall styras och vara organiserade.

SEB:s verksamhet är från och med den 1 januari 2007 organiserad i fyra divisioner:

- *Stora Företag & Institutioner*, med Magnus Carlsson som chef, för SEB:s kontakter med stora och medelstora företag, finansiella institutioner och fastighetsbolag,
- *Kontorsrörelsen*, med Bo Magnusson som chef, för SEB:s retail-verksamhet och kortverksamhet,
- *Kapitalförvaltning* med Fredrik Boheman som chef, för SEB:s fond- och kapitalförvaltningsverksamhet och private banking samt
- *Liv*, med Anders Mossberg som chef, för SEB:s livförsäkringsverksamhet.

Samtliga divisionschefer är ledamöter i verkställande ledningen.

Divisionernas verksamhet är uppdelad i affärsområden, vilka i sin tur är uppdelade i affärsenheter. Divisionschefen är övergripande ansvarig för divisionens verksamhet och utser, efter verkställande direktörens hörande, chefer för affärsområdena inom divisionen och de dotterbolag som divisionen ansvarar för. Inom varje division finns en ledningsgrupp vari divisionschefen och ett antal affärsområdes- och dotterbolagschefer inom divisionen ingår. Även inom affärsområdena och affärsenheterna finns ledningsgrupper.

För koordination av verksamheterna i några av de länder utanför Sverige där flera divisioner bedriver verksamhet, såsom Danmark, Norge och Finland, har en landansvarig chef utsetts. Den landansvarige rapporterar till en särskilt utsedd ledamot av den verkställande ledningen.

Stabs- och supportfunktioner

SEB:s *stabs- och supportfunktioner* är från och med den 1 januari 2007 uppdelade på tre divisionsövergripande funktioner med målet att effektivisera, strömlinjeforma och öka skalfördelarna för affärsverksamheten; Group Operations, Group IT samt Group Staff. SEB har ett antal stabs- och supportfunktioner, såsom CEO Office, Finance, Treasury, Human Resources & Organisational Development, Marketing & Communication, Legal, Security och Procurement & Real Estate. I SEB har koncernstaberna ett globalt funktionellt ansvar och äger och förvaltar SEB's gruppgemensamma instruktioner och policies, processer och metoder i syfte att proaktivt stödja verkställande direktören, verkställande ledningen, chefer och medarbetare samt alla affärsenheter inom koncernen.

SEB:s organisation från och med den 1 januari 2007 framgår av organisationsschemat.

Riskorganisation och ansvar

Det yttersta ansvaret för koncernens riskorganisation och att verksamheten bedrivs med en god intern kontroll ligger hos styrelsen. Styrelsens Risk and Capital Committee har till uppgift att stödja styrelsen i detta arbete, exempelvis genom att granska koncernens policydokument inom risk-, kapital- och likviditetsområdena för årlig uppdatering. Styrelsen får minst en gång per kvartal en rapport över utvecklingen av koncernens exponering avseende risker.

Under styrelsen och verkställande direktören sorterar kommittéer med olika befogenhet att fatta beslut beroende på typen

av risk. Koncernens *Asset and Liability Committee (ALCO)*, där verkställande direktören är ordförande, behandlar frågor om koncernens och de olika divisionernas övergripande risknivå, fastställer risklimiterna och metoder för riskmätning samt fördelning av internt kapital. Inom ramen för styrelsens koncernövergripande kapitalpolicy och riskpolicy har ALCO fastställt policydokument för ansvarsfördelning och hantering av koncernens risktyper och för sambandet mellan risk och kapital. ALCO har haft 13 sammanträden under 2007.

Treasurykommittén bevakar utvecklingen av marknads- och likviditetsriskerna.

Group Credit Committee (GCC) är högsta kreditbeviljande instans inom banken med undantag för några få ärenden som är förbehållna styrelsens Risk and Capital Committee. GCC har även till uppgift att regelbundet se över regelverket för kreditgivning och att, när så är påkallat, förelägga styrelsens Risk and Capital Committee förslag till ändringar. Verkställande direktören är ordförande i kommittén och koncernkreditchefen är vice ordförande. GCC har haft 58 sammanträden under 2007.

Kreditorganisationen har en oberoende ställning. *Group Credits* ansvarar för ledning och styrning av kreditprövningsprocessen samt för viktiga individuella kreditbeslut. Funktionen ansvarar även för analys och uppföljning av kreditportföljens sammansättning och för efterlevnaden av policies fastställda av Risk and Capital Committee och styrelsen. Verksamheten är reglerad i koncernens, av styrelsen fastställda, kreditinstruktion. Koncernkreditchefen utses av styrelsen och rapporterar till verkställande direktören. Koncernkreditchefen är föredragande i kreditärenden i styrelsens Risk and Capital Committee. Styrelsen får minst en gång per kvartal information om sammansättningen av kreditportföljen, inklusive stora exponeringar och kreditförluster.

Ordföranden i varje *kreditkommitté* har vetorätt i kreditbeslut. Kreditorganisationen är skild från de affärsdrivande enheterna och hanterar enbart kreditfrågor. Beslut som innebär ett materiellt undantag från kreditregelverket hänskjuts till en högre nivå i beslutshierarkin.

Ansvar för koncernens löpande riskhantering ligger inom respektive division (och motsvarande inom Group Treasury). Varje division och divisionschef har således ett fullständigt ansvar att, inom koncernens givna riktlinjer, tillse att riskerna inom affärsområdet hanteras och kontrolleras på ett tillfredsställande sätt på daglig basis. Det är en grundläggande princip att alla kontrollfunktioner skall vara oberoende av affärsverksamheten.

Internrevision, compliance och riskkontroll

I koncernen finns tre kontrollfunktioner, oberoende från affärsverksamheten – internrevision, compliance och riskkontroll.

Koncernens internrevision är en oberoende granskningsfunktion, direkt underställd styrelsen. Internrevision ansvarar för utvärdering av hanteringen av risker, samt kontroll och styrningsprocesser inom banken, och att verksamheten i koncernen bedrivs enligt styrelsens och verkställande direktörens intentioner. Koncernrevisionschefen rapporterar löpande till styrelsens Audit and Compliance Committee och informerar även verkställande direktören och den verkställande ledningen regelbundet. Audit and Compliance Committee fastställer årligen en plan för internrevisionens arbete.

Under hösten 2006 initierades ett projekt för att utvärdera och ytterligare förstärka koncernens *compliancefunktion* och organisation. Detta arbete fortsatte under hela 2007 och ledde till att en ny complianceorganisation etablerades i januari 2008 med avsevärt större resurser än tidigare. Compliancefunktionen är nu helt

oberoende från affärsverksamheten, samtidigt som den är en stödfunktion för verksamheten. Den är också skild från koncernens juristfunktioner. Compliance skall arbeta proaktivt för compliancekvalitet i koncernen samt främja compliancefrågor genom råd och uppföljning inom alla complianceområden och därigenom stödja affärsverksamheten och ledningen. Speciella ansvarsområden är skyddet för kunderna, uppträdande på marknaden, åtgärder för att förhindra penningtvätt och finansiering av terrorism liksom regelefterlevnad och kontroll. Uppgifterna för compliancefunktionen innefattar bland annat hantering av risker, övervakning, rapportering, utveckling av interna regler, utbildning samt kontakter med tillsynsmyndigheter. Chefen för Group Compliance har till uppgift att biträda styrelsen och verkställande direktören i compliancefrågor och att samordna handläggningen inom koncernen av sådana frågor. Chefen för Group Compliance rapporterar löpande till verkställande direktören och verkställande ledningen och informerar även styrelsens Audit and Compliance Committee om compliancefrågor. Som ett resultat av analyser av koncernens compliancerisker fastställer verkställande direktören, efter godkännande från Audit and Compliance Committee, en årlig complianceplan.

Koncernens *organisation för riskkontroll (Group Risk Control)* utövar den koncernövergripande riskkontrollen och övervakar koncernens risker, i första hand kreditrisker, marknadsrisker, operationella risker och likviditetsrisker (se vidare sidan 34). Chefen för Group Risk Control utses av verkställande direktören och rapporterar till koncernkreditchefen. Koncernens ALCO informeras regelbundet. Chefen för Group Risk Control är föredragande i riskkontrollärenden i styrelsens Risk and Capital Committee.

För koncernens internrevision och complianceverksamhet finns av styrelsen fastställda instruktioner. Verkställande direktören fastställer instruktionen för verksamheten inom Group Risk Control.

Finansiell rapportering

Kvaliteten i den finansiella rapporteringen säkerställs genom av styrelsen fastställda policies och instruktioner för ansvarsfördelning och styrning såsom instruktionen för verkställande direktören avseende bland annat den finansiella rapporteringen. Verkställande direktören fastställer i sin tur policies och instruktioner såsom instruktionen för koncernfinanschefen, Group Treasury, Group Finance och SEB:s Accounting Standard Committee (ASC). Beslutshierarkin är väl etablerad; chefen för Group Finance rapporterar till koncernfinanschefen som i sin tur rapporterar till verkställande direktören. ASC, med chefen för Group Finance som ordförande, antar detaljerade instruktioner för banken och koncernen avseende finansiell rapportering, redovisningsstandard och riktlinjer för tolkningen av interna regler avseende den finansiella rapporteringen och ser till att dessa regler implementeras i koncernen. Koncernens funktioner för internrevision, riskkontroll och compliance kontrollerar och övervakar rapporteringen, efterlevnaden av interna och externa regelverk och koncernens risker. Styrelsen och dess Audit and Compliance Committee följer regelbundet upp och utvärderar kvalitetssäkringen genom att bokslut och delårsrapporter liksom revisionsrapporter och förändringar i redovisningsreglerna regelmässigt tas upp vid styrelsens och kommitténs möten. Styrelsens rapport om intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen för 2007 finns på sidan 52.

Information om revisor

Banken skall enligt bolagsordningen ha minst en och högst två revisorer med högst lika många suppleanter. Till revisor får även registrerat revisionsbolag utses. Revisorerna förordnas enligt svensk lag för en tid av fyra år.

PricewaterhouseCoopers AB har varit bankens revisor sedan 2000 och omvaldes 2004 för tiden till och med årsstämman 2008. Huvudansvarig har från och med årsstämman 2006 varit Peter Clemedtson, auktoriserad revisor. Peter Clemedtson har revisionsuppdrag även i följande större företag: Electrolux och Ericsson.

De arvoden som revisorerna fakturerat och förväntas fakturera för revisionen av bankens bokslut 2007 och för övriga uppdrag som fakturerats till och med den 31 december 2007 är följande:

Arvoden till revisor		
Mkr	2007	2006
Revisionsarvoden	48	49
Övriga uppdrag	19	10
Totalt	67	59

Ersättningar till styrelsen, verkställande direktören och andra ledamöter i verkställande ledningen

Styrelsen

SEB:s årsstämma 2007 fastställde ett sammanlagt arvode till styrelsens ledamöter om 8 070 000 kronor att fördelas enligt följande: 2 600 000 kronor till styrelsens ordförande, 3 670 000 kronor att fördelas mellan övriga bolagsstämموvalda ledamöter som ej är anställda i banken med 530 000 kronor vardera till vice ordförandena och 435 000 kronor vardera till övriga ledamöter, samt 1 800 000 kronor för kommittéarbete att fördelas enligt följande: Risk and Capital Committee; 460 000 kronor till ordföranden samt 290 000 kronor till annan ledamot, Audit and Compliance Committee; 350 000 kronor till ordföranden samt 175 000 kronor till annan ledamot samt Remuneration and Human Resources Committee; 350 000 kronor till ordföranden samt 175 000 kronor till annan ledamot. Bankens ordförande och anställda i banken uppbär inte något arvode för kommittéarbete. Av tabell på sidan 44 framgår arvodesfördelningen för 2007. Styrelsearvodet utbetalas löpande under mandatperioden.

Efter förslag från SEB:s valberedning, har styrelsen fastställt en policy om styrelseledamöternas aktieäggande i SEB. Rekommendationen enligt policyn är att varje styrelseledamot använder 25 procent av sitt årliga arvode, exklusive kommittéarvode, efter skatt, till att förvärva aktier i SEB.

Verkställande direktören och verkställande ledningen

SEB:s styrelse har utarbetat förslag till principer för lön och annan ersättning för verkställande direktören och verkställande ledningen, vilka årsstämman 2007 har godkänt. Styrelsen har sedan beslutat om faktisk ersättning till verkställande direktören efter förslag från styrelsens Remuneration and Human Resources Committee. Ersättningen till verkställande direktören har jämförts med och utvärderats i förhållande till den svenska och internationella marknaden. Kommittén har också beslutat om kompensation till övriga ledamöter av verkställande ledningen enligt de av årsstämman fastställda principerna.

Styrelsen kommer att föreslå årsstämman 2008 att godkänna ovan angivna ersättningsprinciper att gälla för tiden intill årsstäm-

man 2009 med några ändringar för långsiktiga incitamentsprogram för att spegla den bredare omfattningen som föreslås för 2008.

De allmänna principerna för ersättningsstrukturen är desamma som för banken som helhet dvs ersättningen består av fyra huvuddelar; fast lön, kort- och långsiktiga incitamentsprogram och pensionsförmån liksom andra förmåner som till exempel bilförmån.

Kortsiktigt incitamentsprogram utbetalas i relation till uppfyllandet av de särskilda mål, såväl gemensamma som individuella, kvalitativa som kvantitativa, som skriftligen överenskommit med befattningshavaren. Det kortsiktiga incitamentsprogrammet fastställs för ett år i taget och är maximerat till viss andel av den fasta lönen. Exempel på använda mål är resultat, kostnader och kundnöjdhet. SEB:s kostnad för kortsiktiga incitamentsprogram till verkställande direktören och verkställande ledningen för 2008 beräknas högst komma att uppgå till 25 Mkr, exklusive sociala avgifter.

För 2007 gällde principen att långsiktiga incitamentsprogram skulle vara aktierelaterade och prestationsbaserade. För 2008 föreslås att de långsiktiga programmen skall vara aktierelaterade och, förutom program riktade till alla anställda, prestationsbaserade. Målet med att ha olika långsiktiga incitamentsprogram är att skapa ett långsiktigt engagemang i SEB, att stärka helhetssynen på SEB, ge deltagarna möjlighet att ta del av SEB:s långsiktiga framgång och värdeskapande och att skapa ett incitament för de anställda att bli aktieägare i SEB liksom att skapa möjligheter att attrahera och behålla ledande befattningshavare och andra nyckelpersoner. Kostnaden för de långsiktiga incitamentsprogrammen för 2008 framgår av styrelsens förslag om programmen.

Pensionsplanen kan vara förmånsbestämd eller premiebaserad och skall vara oantastbar. Målet är att öka den premiebaserade andelen. Tak finns för den pensionsmedförande lönen. Vid uppsägning från bankens sida utgår avgångsvederlag om 12–24 månaders lön. Banken äger rätt att från avgångsvederlaget avräkna det som befattningshavaren erhåller i kontant ersättning från annan anställning eller från egen näringsverksamhet.

Fast och rörlig lön samt förmåner för verkställande direktören och ledamöterna av den verkställande ledningen framgår av not 9.

Långsiktiga incitamentsprogram

SEB:s första långsiktiga incitamentsprogram infördes 1999 och ytterligare program har sedan beslutats även för åren 2000–2007. Från 1999 till 2004 utgick de långsiktiga incitamenten i form av personaloptioner. För åren 2005–2007 har banken använt performance shares. Information om programmen har bland annat lämnats i årsredovisningarna samtliga år och vid årsstämmorna sedan 2002. Omfattningen av SEB:s långsiktiga incitamentsprogram framgår av not 9.

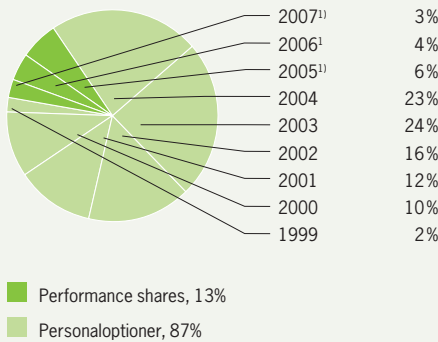
Värdeutveckling och säkringsarrangemang

Värdeutvecklingen för programmen, inklusive de personaloptioner som lösts in, speglar SEB-aktiens kursutveckling. Sedan de långsiktiga incitamentsprogrammen infördes 1999 har totalavkastningen, det vill säga börsvärde och utdelning, ökat med 92 miljarder kronor per den 31 december 2007 (se vidare sidorna 18–19). Vid årsskiftet uppgick värdet av alla emitterade program – såväl lösta som utestående – till 2 376 miljoner kronor.

Värdet av utestående program var 623 Mkr. Värdeförändringen i SEB:s långsiktiga incitamentsprogram har begränsats tack vare att värdeutvecklingen och kostnaderna för sociala avgifter relaterade till denna säkrats genom återköp av egna aktier och så kallade equity swap-avtal.

Värdefördelning av SEB:s långsiktiga incitamentsprogram

Andel av totala värdet av 2 376 Mkr, per 31 december 2007, 1999–2007 program



¹⁾ 62 % var slutlig tilldelning för 2005 års program; 40 % förväntad tilldelning av värden på prestationsaktier för 2006 och 2007 års program.

Fördelningen av värdet mellan de olika programmen visar att performance share-programmen är mindre känsliga för kursutvecklingen än de tidigare personaloptionsprogrammen.

Tak på 2004 års långsiktiga incitamentsprogram

Enligt villkoren för 2004 års långsiktiga incitamentsprogram var värdet för innehavarna för varje option begränsat till 100 kronor. Banken skulle enligt programmets villkor avsluta programmet i förtid om marknadspriset (baserat på slutkursen på börsen) för A-aktien i banken uppick till eller översteg 220 kronor under lösenperioden (2 april 2007 – 1 april 2011). Ett sådant förtida avslutande skedde i april 2007.

Värdeutveckling för performance shares

SEB tre års relativ avkastning

		Värde efter tre år för en deltagare som erhåller 20 000 prestationsaktier, Mkr		
		Lägre kvartilen	Median	Full mål-uppfyllelse
SEB-aktiens kursutveckling, % (startpris 150 kr)	+50	0	0,9	4,3
	+30	0	0,7	3,7
	0	0	0,6	2,8
	-30	0	0,4	1,9
SEB-aktiens relativa avkastning		< Index	Index	Index +8%pa eller över
Real VPA utveckling		<2%pa	2%pa	10%pa eller över

Tilldelningen motsvarar 1,2 Mkr i verkligt värde.

Långsiktiga incitamentsprogram från 2005 – Performance shares
 För åren 2005–2007 har årsstämman beslutat om långsiktiga incitamentsprogram med ny prestationsbaserad struktur jämfört med tidigare års personaloptionsprogram. Förslagen har beretts av styrelsen och styrelsens Remuneration and Human Resources Committee med stöd av oberoende internationell expertis och i

SEB:s tre års totala aktieavkastning i relation till jämförbara banker ¹⁾



¹⁾ 60% är baserad på Dow Jones Nordic Banks Index och 40% på FTSE Eurofirst300 Banks

samråd med ett betydande antal av SEB:s största aktieägare. Programmen är utformade med internationellt beprövade så kallade Performance Share-program som förebild. Sådana program används av ett flertal internationella banker.

Ambitionen med performance shares är att ledande befattningshavare i SEB skall agera som och på sikt bli aktieägare i banken. Programmen är prestationsbaserade, inriktade på aktier och transparenta. En performance share under programmen är en rätt att vid en framtida tidpunkt köpa en A-aktie i banken för priset 10 kronor. Ett pris som markant understiger rådande marknadskurs motiverar innehavaren att prestera även om aktiekursen går ner från nuvarande nivå. Därigenom likställs deltagarnas intressen med aktieägarnas.

Utfallet av programmen, det vill säga det antal av tilldelade performance shares som kan utnyttjas, beror på hur de två förutbestämda prestationskraven, *real ökning av vinst per aktie och totalavkastning i förhållande till SEB:s konkurrenter*, uppfylls. Prestationskraven mäts under en inledande treårsperiod. Vidare krävs att deltagarna är kvar inom SEB. Programmen har en löptid på sju år, inklusive prestationsperioden. Bankens vinst måste öka avsevärt under prestationsperioden och totalavkastningen utvecklas betydligt bättre än SEB:s nordiska och europeiska konkurrenters för att fullt utfall skall uppnås. Kraven har valts så att absoluta och relativa prestationskrav balanseras. För fullt utnyttjande krävs att båda prestationskraven uppfylls helt.

Att det är en utmaning att över tiden överträffa bägge prestationskriterierna framstod tydligt under 2007. Fram till mitten av året skulle den starka utvecklingen för den rullande treåriga totala avkastningen för SEB i relation till jämförelsegruppen ha medfört en mycket hög kalkylerad tilldelning för de tre programmen. Efter den kraftiga nedgången för SEB-aktien under andra hälften av 2007 föll det kalkylerade utfallet för programmen vid utgången av 2007 till den nivå som visas i tabellen på sidan 51. En ytterligare illustration av behovet av att ständigt visa bättre resultat än genomsnittet är performance share-programmet för 2005 som visade en kalkylerad full tilldelning vid utgången av 2006 men ett år senare, vid utgången av den treåriga avkastningsperioden, hade en slutlig tilldelning på 62 procent.

Det kalkylerade resultatet för prestationskriterierna rapporteras varje kvartal till styrelsen och deltagarna i de långsiktiga

incitamentsprogrammen, och skapar därmed en länk mellan ersättning och prestation.

2007 års program

Programmet för 2007 omfattar högst 1 275 000 performance shares riktade till cirka 500 ledande befattningshavare. Av hela antalet performance shares i 2007 års långsiktiga incitamentsprogram tilldelades verkställande direktören och verkställande ledningen cirka 15 procent.

För att motivera innehavarna att behålla sina performance shares efter den tidpunkt då de första gången kan utnyttjas, kompenseras innehavarna för utdelning som lämnas till aktieägarna efter prestationsperioden genom att det antal A-aktier som varje performance share ger rätt att förvärva omräknas årligen under utnyttjandeperioden efter det att årsstämma hållits varje år.

Performance shares kan inte säljas, pantsättas eller överföras på annan. Ett beräknat värde per performance share kan emellertid fastställas baserat på det förväntade utfallet av prestationskraven, priset för förvärv av en A-aktie och på att kompensation för utdelning inte utgår under prestationsperioden. Styrelsen har anlitat oberoende expertis för att göra beräkningarna. Det beräknade värdet av en performance share under 2007 års program uppgår till 86 kronor.

Kostnaden för 2007 års program i resultaträkningen för det sammanlagda värdet som programmet innebär för deltagarna är

knappt 110 miljoner kronor (1 275 000 aktier x 86 kronor) att fördelas över de tre första åren. Om utfallet av vinst per aktie blir annat än det förväntade påverkar det kostnaden under intjänandeperioden. Denna kostnad motsvaras inte av någon utbetalning från banken och därmed påverkas inte eget kapital. Över resultaträkningen tillkommer kostnader för sociala avgifter vilkas storlek är beroende av skillnaden mellan lösenpris och marknadspris vid utnyttjandet. Denna skillnad redovisas även i eget kapital.

Om och när performance shares löses, levererar banken redan utgivna aktier, varför inga nya aktier kommer att ges ut i anledning av programmen.

Omfattningen av SEB:s långsiktiga incitamentsprogram och antalet personaloptioner/performance shares tilldelade verkställande direktören och verkställande ledningen framgår av not 9. Utöver verkställande direktören har inga styrelseledamöter fått tilldelning i något av programmen.

Utvärdering av SEB:s långsiktiga incitamentsprogram

Redan vid införandet av det första performance share-programmet 2005, var avsikten att utvärdera programmen efter en treårsperiod. Utvärderingen har visat att en fördel med programmen är de väl balanserade prestationskriterierna med både ett absolut mått baserat på real ökning av vinst per aktie och ett relativt mått baserat på totalavkastning i förhållande till SEB:s konkurrenter. Vidare är programmen lätta att förstå för deltagarna

Prestationsmått för 2007 års program

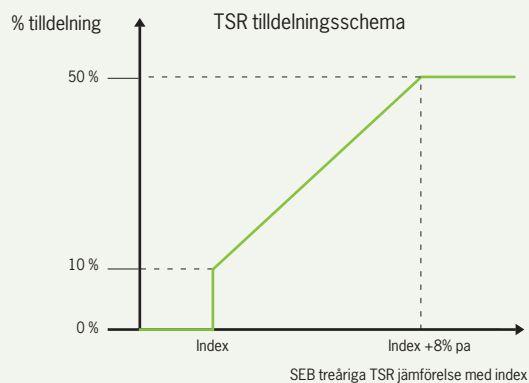
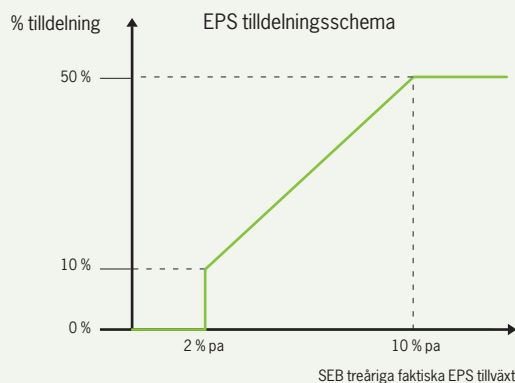
För att kunna beräkna den *reala ökningen av vinst per aktie* minskas jämförelsetalet, det vill säga SEB:s vinst per aktie, med årlig faktisk inflation under den treåriga prestationsperioden.

Måttet ger en slutlig rätt att utnyttja tilldelade performance shares först då den reala ökningen av vinst per aktie uppnår 2 procent per år. Då blir utfallet 10 procent av maximal tilldelning. Det finns även ett tak för det antal som slutligen kan utnyttjas. Maximalt utfall (det vill säga 50 procent av total maximal tilldelning) uppnås om den genomsnittliga reala ökningen av vinst per aktie per år blir 10 procent.

Beräkningen av *totalavkastningsmättet* sker genom att startkursen sätts till genomsnittskursen för SEB-aktien under de tre

sista månaderna under 2006 och slutkursen till genomsnittskursen för SEB-aktien under de tre sista månaderna under 2009 plus den utdelning som givits. Om totalavkastningen motsvarar utvecklingen av ett bankindex (60 procent Dow Jones Nordic Banks index och 40 procent FTSE Eurotop300 Banks), blir utfallet 10 procent av maximal tilldelning. Däröver ökar antalet performance shares som kan utnyttjas upp till ett tak vid 8 procentenheter i genomsnitt per år utöver valt bankindex. Vid den nivån blir det maximalt utfall enligt totalavkastningsmättet (det vill säga 50 procent av total maximal tilldelning).

Utfall vid olika grad av måluppfyllelse av prestationskriterierna.



Jämförelsebart index är 60 procent baserat på Dow Jones Banks Index och 40 procent på FTSE Eurofirst300 Banks.

Beräknad uppfyllelse av prestationskriterier, utfall december 2007

TSR = Total avkastningsmåtten – SEB i jämförelse med Comparator Index (Årligt)

EPS = Inflation justerad tillväxt i vinst per aktie

Outperformance vs mål/index	TSR (årligen)	% av TSR villkor	EPS tillväxt	% av EPS villkor	Total tilldelning	Utspädning
<i>Kriterium för maximal tilldelning</i>	<i>Index +8% p.a.</i>		<i>Faktisk EPS tillväxt 10% p.a.</i>			
2005 års program	Index +0,3%	23%	21%	100%	62%	0,14%
2006 års program	Index +1,3%	33%	23%	100%	67%	0,13%
2007 års program	Index -8,4%	0%	2%	22%	11%	0,02%

och har haft en kvarhållande effekt för vissa nyckelpersoner, dock i mindre grad inom områden som är utsatta för stark konkurrens.

Vidare har antalet performance shares att fördela reducerats för programmen under senare år då aktiekursen ökade. Detta har givit delvis icke önskvärda signaler till deltagarna genom att möjligheten till belöning i den nuvarande strukturen minskar vid en högre aktiekurs och ökar vid en lägre aktiekurs, tvärtom vad

som gäller för aktieägarna. Som ett resultat av utvärderingen och diskussioner med aktieägare representerande en stor andel av aktieägandet i SEB, har styrelsen lagt fram en rekommendation till årsstämman att revidera strukturen för långsiktiga incitamentsprogram för 2008. Förslaget presenteras i samband med kallelsen till årsstämman 2008.

Styrelsens rapport om intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen för 2007

Denna rapport om intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen 2007 har upprättats i enlighet med Svensk kod för bolagsstyrning och är en del av bolagsstyrningsrapporten. Rapporten har inte granskats av bankens revisorer.

Organisation av intern kontroll avseende den finansiella rapporteringen

Den interna kontrollen avseende den finansiella rapporteringen definieras som den process som utförs av styrelsen, ledningen och annan berörd personal för att få en rimlig försäkran om korrektheten i den finansiella rapporteringen. Arbetet med intern kontroll baseras på COSO-ramverket och är organiserat utifrån följande delområden, vilka beskrivs nedan: kontrollmiljö, riskhantering, kontrollsystem, informations- och kommunikationsvägar samt rutiner för uppföljning.

Kontrollmiljön

Basen för den interna kontrollen avseende den finansiella rapporteringen utgörs av kontrollmiljön, vilken formar den kultur och de värderingar som SEB verkar utifrån. Mer specifikt avses företags organisationsstruktur, beslutsvägar, befogenheter och ansvar, policys och övriga styrande dokument som kommuniceras till samtliga anställda inom SEB.

Exempel på centrala styrdokument som sätter ramarna vad gäller instruktioner avseende organisationsstruktur, beslutsvägar, befogenheter och ansvar är arbetsfördelningen mellan styrelsen och den verkställande direktören och mellan de olika organ som styrelsen och verkställande direktören har inrättat samt instruktioner för attesträtt.

Redovisningspolicier samt övriga riktlinjer avseende den finansiella rapporteringen uppdateras årligen och dokumenteras i SEB Group Accounting Principles.

Riskhantering

Inom SEB-koncernen har riskhantering sedan länge varit ett prioriterat område, som kontinuerligt utvecklats inte minst mot bakgrund av införandet av Basel II, vilket medfört ytterligare fokus på detaljerad riskanalys av balansräkningen.

Hörnstenarna i risk- och kapitalhanteringen är styrelsens övergripande ansvar för hanteringen, en tydlig beslutsordning med hög riskmedvetenhet hos medarbetarna, gemensamma definitioner och principer, ett kontrollerat risktagande inom beslutade ramar samt en hög grad av genomlysning i den externa redovisningen.

Ansvar i styrelsen för kvalitetssäkring av koncernens finansiella rapportering ligger hos Audit and Compliance Committee. Kommittén säkerställer genom fortlöpande kontakt med ansvariga inom SEB samt med bankens interna och externa revisorer att risker för väsentliga fel i den finansiella rapporteringen identifieras och hanteras.

En formell riskanalys av de finansiella processerna genomförs årligen i syfte att identifiera processerna med hög risk. Bedömningen är baserad på komplexiteten i affären och processen, värdet på transaktionerna som redovisas i resultat- och balansräkningen samt nivån på systemstödet. Analysen dokumenteras och är utgångspunkt för åtgärder för att förbättra den interna kontrollen och rutinerna för uppföljningen.

Kontrollsystem

De risker som identifieras avseende den finansiella rapporteringen hanteras via preciserade och dokumenterade kontrollaktiviteter som uppdateras regelbundet. Kontrollaktiviteterna kan vara av övergripande karaktär alternativt kopplade till en specifik risk eller ett enskilt konto i balans- eller resultaträkningen. SEB:s rutiner och kontroller för att säkerställa god intern kontroll finns inom alla relevanta områden och på alla nivåer.

Kontrollaktiviteterna syftar till att förebygga samt upptäcka fel och avvikelser, exempel är kontoavstämningar, analytisk uppföljning av utfall och automatiska kontroller inbyggda i IT-system. Två fokusområden detta år har varit värdering av obligationsportföljen och nedskrivning av finansiella tillgångar, specifikt reservering för osäkra fordringar. Ett exempel på en kontrollaktivitet av mer övergripande karaktär är att SEB Accounting Standards Committee (ASC) följer utvecklingen av IFRS och andra relevanta regelverk inom redovisningsområdet samt övervakar implementeringen av dessa i SEB.

Informations- och kommunikationsvägar

SEB:s informations- och kommunikationsvägar syftar till att säkerställa att den finansiella rapporteringen är fullständig och korrekt. För att uppnå detta finns styrande dokument i form av interna policier, riktlinjer och manualer för den finansiella rapporteringen som uppdateras årligen och kommuniceras till berörd personal.

Uppföljning

Styrelsen erhåller månatliga ekonomiska rapporter och vid varje styrelsesammanträde presenteras och diskuteras koncernens ekonomiska situation.

SEB följer löpande upp efterlevnaden av interna policier och riktlinjer, effektiviteten i kontrollstrukturen och precisionen i den finansiella rapporteringen. Därutöver sker en kontinuerlig uppföljning från koncernens riskkontrollfunktion, compliancefunktion och internrevision. Den uppföljning som görs säkerställer även att bankens informations- och kommunikationsvägar är ändamålsenliga för den finansiella rapporteringen.

Koncernens internrevision granskar den interna kontrollen avseende den finansiella rapporteringen utifrån den plan som fastställs av Audit and Compliance Committee. Resultatet av internrevisionens granskning liksom de åtgärder som vidtas och statusen avseende dessa, rapporteras löpande till Audit and Compliance Committee.

Även kommittéerna Risk and Capital Committee och Remuneration and Human Resources Committee har en viktig roll i uppföljningsarbetet. Kommittéernas arbete beskrivs på sidan 45 i Bolagsstyrningsrapporten.