



Das Vergütungssystem der SEB AG
Offenlegung zur Ausgestaltung des Vergütungssystems
gemäß § 16 InstitutsVergV

Das Vergütungssystem der SEB AG

Offenlegung zur Ausgestaltung des Vergütungssystems gemäß § 16 InstitutsVergV

Mit der am 16. Dezember 2013 in Kraft getretenen Neufassung der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) wurden die materiellen Anforderungen an Vergütungssysteme von Banken erweitert und konkretisiert. Gemäß § 16 InstitutsVergV sowie Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) werden von der SEB AG die nachfolgenden Informationen zur Ausgestaltung ihres Vergütungssystems offengelegt.

1.0 Vorbemerkung

Nachfolgend wird von der SEB AG unter Berücksichtigung der am 16. Dezember 2013 in Kraft getretenen Neufassung der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) sowie der weiteren Anforderungen durch Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR) die Ausgestaltung der Vergütungssysteme offengelegt. Die Offenlegung erfolgt für die SEB AG sowie gemäß § 27 Abs. 5 InstitutsVerV zugleich auch für die SEB Leasing GmbH, da diese über keine eigenen Mitarbeiter verfügt.

2.0 Vergütungskontrolleinheiten

Durch die Neufassung der InstitutsVergV vom 16.12.2013 wurden vom Gesetzgeber neue für die Kontrolle der Vergütungssysteme zuständige Einheiten vorgeschrieben. Vom Aufsichtsrat ist nach § 25d Abs. 12 KWG i.V.m. § 15 InstitutsVergV nunmehr ein sog. Vergütungskontrollausschuss zu bestellen. Zusätzlich ist bei bedeutenden Instituten vom Vorstand nach Anhörung des Aufsichtsrats nach § 23 InstitutsVergV ein Vergütungsbeauftragter und ein stellvertretender Vergütungsbeauftragter zu bestellen.

2.1 Vergütungskontrollausschuss

Der Vergütungskontrollausschuss hat die Aufgabe, die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Geschäftsleiter (Vorstände) und der Mitarbeiter, insbesondere der Risikoträger sowie der Leiter der Risikocontrolling- und Compliance-Funktion des Instituts zu überwachen. Er unterstützt den Gesamtaufsichtsrat bei seiner Überwachungsaufgabe in Bezug auf die Vergütungssysteme und die ordnungsgemäße Einbeziehung anderer interner Bereiche (Revision, Compliance etc.) und bereitet die Beschlüsse des Gesamtaufsichtsrats für die Vergütung der Geschäftsleiter vor.

In seiner Sitzung vom 10.04.2014 hat der Aufsichtsrat der SEB AG die Aufgaben seines Hauptausschusses um die in § 25d Abs. 12 KWG und § 15 InstitutsVergV genannten Aufgaben des Vergütungskontrollausschusses erweitert und ihn zugleich in „Vergütungskontrollausschuss“ umbenannt. Der Vergütungskontrollausschuss hat seine Arbeit im April 2014 aufgenommen. Er wird künftig vor jeder Aufsichtsratssitzung tagen.

Der bisher für bedeutende Institute vorgeschriebene unternehmensinterne Vergütungsausschuss ist zum Ende 2013 entfallen.

2.2 Vergütungsbeauftragter und Stellvertreter

Der Vorstand der SEB AG hat nach Anhörung des Aufsichtsrats in dessen Sitzung im April 2014 den Head of Human Resources Germany zum Vergütungsbeauftragten der SEB AG, sowie den HR Business Partner & Specialist Compensation und Benefits zu seiner Stellvertretung bestellt.

Der Vergütungsbeauftragte ist für die Wahrnehmung der Aufgaben der Vergütungskontrollfunktion sowie für die Berichte an die Geschäftsleitung, das Aufsichtsorgan und den Vergütungskontrollausschuss verantwortlich und unterstützt das Aufsichtsorgan und dessen Vergütungskontrollausschuss bei deren Überwachungs- oder Ausgestaltungsaufgaben hinsichtlich der Vergütungssysteme. Beide haben ihre Aufgabe unmittelbar nach der Bestellung aufgenommen. Der Vorstand hat beiden ein zusätzliches Budget für Weiterbildung im Bereich Anforderungen der InstitutsVergV sowie des Personalcontrollings zur Verfügung gestellt.

Mit dieser zusätzlichen Rolle wird die Kontrollfunktion des lokalen HR Bereichs gestärkt. Zur Sicherung der Unabhängigkeit der Funktionen wurde diesen für den Beststellungszeitraum eine verlängerte 12monatige Kündigungsfrist bestätigt.

3.0 Darstellung der Vergütungssysteme

3.1 Allgemeines

Die Vergütungssysteme der SEB AG sind darauf angelegt, den Mitarbeitern der Bank eine markt- und leistungsgerechte, die langfristigen Ziele der Bank unterstützende Vergütung zu gewähren. Der Gesamtbetrag, der für die variablen Vergütung zur Verfügung steht, wird in Abstimmung mit dem Gesellschafter der SEB AG, der SEB AB, unter Berücksichtigung der Zielerreichung der Bank sowie der Ertragslage, der Risikotragfähigkeit sowie der Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowohl der SEB Gruppe als auch der SEB AG festgelegt.

Die Vergütungssysteme werden von der SEB AG ständig auf ihre Angemessenheit und Effizienz sowie Übereinstimmung mit den regulatorischen Vorgaben überprüft und bei Bedarf angepasst. Im Hinblick auf die neuen Anforderungen durch die InstitutsVergV 2014 ist die Anpassung derzeit noch nicht abgeschlossen. Für verschiedene Mitarbeitergruppen (Tarifmitarbeiter, AT-Angestellte, Leitende– Angestellte, Risikoträger und Vorstände) bestehen teilweise unterschiedliche Vergütungssysteme. Die Vergütungssysteme für alle Mitarbeitergruppen sehen ein Grundgehalt, eine vom Gruppen- und Unternehmenserfolg abhängige und für alle Mitarbeiter gleichhohe variable Vergütung sowie industrieübliche Nebenleistungen inklusive einer Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor.

3.2 Vergütungssystem der Tarifmitarbeiter

Die Vergütung der Tarifmitarbeiter richtet sich nach dem Tarifvertrag für das private Bankengewerbe in der jeweils gültigen Fassung. Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter ein 13. Bruttomonatsgehalt (Weihnachtsgeld) nach Manteltarifvertrag sowie eine Abschlussvergütung nach Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Abschlussvergütung für alle Tarifmitarbeiter. Weiterhin erhalten alle Tarif-Mitarbeiter ein Urlaubsgeld in Höhe von 793 EUR einmal jährlich nach Betriebsvereinbarung über Sonderleistungen.

Tarifmitarbeiter sind einbezogen in das für die ganze SEB Gruppe ggf. geltenden, vom Gruppen- und Unternehmenserfolg abhängige kollektive Gewinnbeteiligungsprogramm (bis 2013 „One SEB Bonus“, ab 2014 All Employee Programme -AEP). Die gezahlte Gewinnbeteiligung ist für alle Mitarbeiter gleich. Beim AEP Programm werden 50% der Vergütung in bar ausbezahlt. Die Zahlung der übrigen 50% wird um drei Jahre aufgeschoben und erfolgt in Form einer um den Total Shareholder Return (TSR) der SEB-Aktie der Klasse A bereinigten Barzahlung. Der maximale Vergütungsbetrag ist abhängig von der Erfüllung vorab festgelegter und im Business Plan der SEB angegebener Konzernziele sowohl finanzieller (Eigenkapitalrendite und Kostenentwicklung) als auch nicht finanzieller Art (Kundenzufriedenheit).

Tarifmitarbeiter haben zusätzlich Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung.

3.3 Vergütungssystem der AT-Mitarbeiter und Leitenden Angestellten

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter richtet sich nach der Betriebsvereinbarung über das Vergütungssystem für AT-Angestellte vom 15.11.2011 sowie der jährlich zu überprüfenden Gehaltsbänder. Hier werden drei verschiedene AT-Gehaltsgruppen festgelegt: AT III, AT II und AT I. Eine Einordnung der Funktionen in die Gehaltsbänder findet in der Abstimmung zwischen Arbeitnehmervertretern und HR statt. Eine Überprüfung der Gehaltsbänder auf Marktangemessenheit findet jährlich statt. Wie bei den AT-Angestellten gibt es für Leitende Angestellte ebenfalls 3 Gehaltsgruppen. Im unteren Leitenden-Bereich überschneiden sich die Gehälter mit den oberen AT-Gehältern.

AT-Mitarbeiter und Leitende Angestellte erhalten 12 Monatsgehälter. Zusätzlich erhalten AT-Mitarbeiter ein Urlaubsgeld in Höhe von 793 EUR einmal jährlich nach der Betriebsvereinbarung über Sonderleistungen. Wie Tarifmitarbeiter sind AT-Mitarbeiter und Leitende Angestellte in das für die ganze SEB Gruppe ggf. geltenden, vom Gruppen- und Unternehmenserfolg abhängige kollektive Gewinnbeteiligungsprogramm (bis 2013 „One SEB Bonus“, ab 2014 All Employee Programme -AEP) einbezogen.

Eine nicht ruhegehaltsfähige, leistungsbezogene variable Tantieme erhalten ausschließlich einige Mitarbeiter im Handel (Markets und Securities Finance) sowie Investment Banking sowie direkt an den Vorstand berichtenden Mitarbeiter und Leitende Angestellte der Bank. Dabei berücksichtigt die SEB AG die Vorgaben der InstitutsVergV a.F. und die Maßnahmen der BaFin (z.B. § 45 KWG). Dabei handelt es sich um eine freiwillige Leistung. Die SEB AG entscheidet jedes Jahr auf neuer Grundlage und nach freiem Ermessen, ob – und falls ja – in welcher Höhe und unter welchen Bedingungen sie den einzelnen Mitarbeitern eine nicht ruhegehaltsfähige, leistungsbezogene variable Tantieme gewährt bzw. in Aussicht stellt. Eine eventuelle Gewährung erfolgt stets ohne Anerkennung einer Rechtspflicht jeweils für das zurückliegende Geschäftsjahr und begründet auch bei wiederholter Zahlung keinen Rechtsanspruch für zukünftige Zahlungen / Gewährungen. Der Vorstand der SEB AG entscheidet über die grundsätzliche Möglichkeit einer solchen Tantieme. Die Höhe der individuellen Tantieme wird durch den direkten Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit dessen Vorgesetztem festgelegt. In manchen Bereichen erfolgt zusätzlich eine Abstimmung mit der schwedischen Matrixorganisation. Die geplanten Tantiemen für Mitarbeiter, die nicht Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG sind, werden im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes mit dem Betriebsrat abgestimmt. Die Auszahlung einer eventuellen Tantieme erfolgt in der Regel, insbesondere vorbehaltlich eines Tantiemenaufschubs, im ersten Quartal des Folgejahres.

AT-Mitarbeiter und Leitende Angestellte haben zusätzlich Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung.

3.4 Vergütungssystem der Risk Taker

2013 waren gemäß Risikoanalyse der Bank auf Basis der bis Ende 2013 geltenden alten Fassung der InstitutsVergV 16 Risikoträger inklusive der Mitglieder des Vorstands identifiziert. Die in 2014 auf Basis der neuen InstitutsVergV sowie der EBA Regulatory Technical Standards C (2014) 1332 durchgeführte neue Risikoanalyse führte zur Identifizierung von 176 Funktionen welche als „Risikoträger“ eingestuft wurden. (stand Mai 2014)

Die Vergütung der Risikoträger im Geschäftsjahr 2013 entsprach, soweit es sich nicht um Vorstände der SEB AG handelt, der Vergütung der AT-Angestellten bzw. Leitenden Angestellten mit der Ausnahme dass, bei einer möglichen Gewährung einer variablen Vergütung über EUR 50.000 p.a. besondere Anforderungen erfüllt werden müssen.

3.4.1. Allgemeine Anforderungen an die variable Vergütung der Risktaker

- a) Die variable Vergütung ist auf die Erreichung der in den Unternehmensstrategien niedergelegten Ziele ausgerichtet und steht mit der Risikoorientierung der SEB AG sowie SEB AB im Einklang.
- b) Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung ist im Zeitpunkt der Begabe auf insgesamt 100% des Festgehalts begrenzt.

c) Eine garantierte variable Vergütung ist nur bei Neuanstellung möglich und zwar längstens für das erste Jahr.

d) Die Risikoorientierung der variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden.

3.4.2 Aufschubregelung bei der variablen Vergütung der Risktaker

a) Die Gewährung von 40% bis zu 60 % der variablen Vergütung der Risktaker wird über einen Zeitraum von 3 bis 5 Jahren gestreckt.

b) Während der vorgenannten Aufschubfrist besteht noch kein Anspruch auf die variable Vergütung, sondern nur ein Anspruch auf fehlerfreie Ermittlung des noch nicht unverfallbaren Anteils der Anwartschaft auf variable Vergütung unter Berücksichtigung der Anforderungen an die nachträgliche Risikoadjustierung.

c) Der aufgeschobene Teil der variablen Vergütung, wird – soweit es sich um Bartantieme handelt – mit der zum Zeitpunkt der Entscheidung geltenden Verzinsung von schwedischen Staatsanleihen mit 3 jähriger Laufzeit verzinst.

3.4.3 Auszahlungsform damit mindestens 50% der variablen Vergütung von einer „nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts“ abhängen

a) Der aufgeschobene und der nicht-aufgeschobene Teil der variablen Vergütung wird zu mindestens 50 % unbar mittels eines Instruments erbracht, dass die nachhaltige Wertentwicklung bzw. Kreditwürdigkeit der SEB AG bzw. SEB Gruppe widerspiegelt (z.B. SEB Aktie oder schuldrechtlichen Nachbildung, anderes schuldrechtlichen Instrument welches an geeignete Kennzahl(en) anknüpft).

b) Ein für den nicht-aufgeschobenen Teil der variablen Vergütung gewährtes Instrument kann frühestens nach einer Sperrfrist von 2 Jahren verkauft werden bzw. einen Zahlungsanspruch gegen die SEB AG auslösen.

c) Ein vorgenanntes Instrument für den aufgeschobenen Teil der variablen Vergütung kann ab Unverfallbarkeit frühestens nach einer Sperrfrist von einem weiteren Jahr verkauft werden bzw. einen Zahlungsanspruch auslösen.

Während der Laufzeit des Programms werden den Inhabern die den Aktionären gutgeschriebenen Dividenden vergütet. Dadurch wird die Anzahl der Aktienbezugsrechte jedes Jahr nach der Jahresversammlung unter Berücksichtigung dieser Dividenden neu berechnet. Bei den Aktienrechten handelt es sich nicht um Sicherheiten, die verkauft, verpfändet oder auf Dritte übertragen werden können.

3.5 Vergütungssystem der Organmitglieder

Die Vorstandsmitglieder der SEB AG erhalten eine Grundvergütung, ggf. marktübliche Expatriat Leistungen, ggf. eine erfolgsabhängige variable Vergütung sowie Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Für 2013 wurde den Vorständen als einzige variable Vergütung im Rahmen des Share Deferral Programme der SEB Gruppe eine individuell festgelegte Anzahl an bedingten Aktienrechten unter Zugrundelegung zuvor festgelegter

Zielgrößen zugesprochen, wobei sich diese Zielgrößen sowohl auf die Konzern- als auch auf die individuelle Ebene beziehen und sowohl finanzieller (Eigenkapitalrendite/wirtschaftliche Kapitalrendite und Kostenentwicklung) als auch nicht-finanzieller (Kundenzufriedenheit) Natur sind.

4.0 Long Term Incentive Programme

4.1 Share Matching Programme (SMP)

In 2013 haben ausgewählte Leitende Angestellte und andere Spitzenkräfte am Share Matching Programme (SMP) teilgenommen. Das Programm basiert auf dem Unternehmenserfolg. Das Programm hat einen Erdienungszeitraum von drei Jahren und wird mit SEB-Aktien der Klasse A abgewickelt. Das Programm erfordert eine Eigeninvestition in Klasse-A-Aktien. Die Investition kann auch anteilig aus der variablen Tantieme getätigt werden. Der Investitionsbetrag wird für jeden Teilnehmer vorher festgelegt und nach oben begrenzt.

Sofern er noch angestellt ist, erhält der Teilnehmer nach drei Jahren eine Klasse-A-Aktie für jeden investierten Anteil sowie eine vertragsgemäße Anzahl an erfolgsorientierten Matching Shares pro investiertem Anteil. Die Anzahl der erfolgsorientierten Matching Shares hängt von der Entwicklung zweier zuvor festgelegten Erfolgskriterien ab; im 2013-Programm werden diese zu zwei Drittel als Total Shareholder Return (TSR) im Verhältnis zu der auf dem Markt erforderlichen Kapitalrendite, basierend auf schwedischen Staatsanleihen (10 Jahre Laufzeit), bemessen, d.h. in Relation zu den langfristigen risikolosen Zinssätzen (LTIR) und zu einem Drittel als Total Shareholder Return im Verhältnis zu den Wettbewerbern der SEB. Die erwartete Erdienungsquote zum Zeitpunkt der Vergabe liegt im 2013-Programm bei ungefähr 41 Prozent. Das maximale Ergebnis für die Teilnehmer liegt bei drei erfolgsorientierten Matching Shares. Das Ergebnis ist darüber hinaus von der Risikoausrichtung abhängig.

Die Inhaber werden während des Ausübungszeitraums für an die Aktionäre gezahlte Dividenden kompensiert. Somit wird die Anzahl der Aktienrechte während des Ausübungszeitraums jedes Jahr nach der Jahreshauptversammlung unter Berücksichtigung der Dividenden neu berechnet. Dem Programm wird eine Obergrenze zugeordnet, das heißt, wenn sich der Aktienpreis zum Zeitpunkt der Erdienung mehr als verdoppelt hat, wird die Anzahl der Matching Shares und der erfolgsorientierten Matching Shares, die auf einen Teilnehmer übertragen werden, proportional reduziert, so dass der Wert dem als Obergrenze festgelegten verdoppelten Aktienpreis entspricht.

4.2 Share Deferral Programme (SDP)

In 2013 haben das Führungsgremium der Gruppe und weitere bestimmte Führungskräfte an dem Share Deferral Programme (SDP) teilgenommen. Den Teilnehmern wird eine individuelle Anzahl an bedingten Aktienrechten unter Zugrundelegung zuvor festgelegter Zielgrößen auf Jahresbasis zugesprochen. Diese Zielgrößen werden sowohl gruppen- als auch personenbezogen festgelegt und sind sowohl finanzieller als auch nichtfinanzieller Natur.

50 Prozent der Aktienrechte werden den Teilnehmern nach einem Erdienungszeitraum von drei Jahren übergeben, 50 Prozent nach einem Erdienungszeitraum von fünf Jahren. Eine Voraussetzung für die Verfügbarkeit ist, dass der Teilnehmer während der ersten drei Jahre bei der SEB beschäftigt ist und dass der Teilnehmer Anteile an der SEB hält, die einem zuvor bestimmten Betrag entsprechen und die anteilmäßig bereits während des ersten Dreijahreszeitraums erworben worden sind. Auf jeden Erdienungszeitraum folgt eine zusätzliche Haltedauer von einem Jahr, nach der die Aktienrechte dann für eine Dauer von drei Jahren ausgeübt werden können.

Jedes Aktienrecht beinhaltet das Recht auf Erhalt einer Klasse-A-Aktie der Bank. Die Inhaber werden während der Laufzeit des Programms für an die Aktionäre gezahlte Dividenden kompensiert. Somit wird die Anzahl der Aktienrechte jedes Jahr nach der Jahreshauptversammlung unter Berücksichtigung der Dividenden neu berechnet. Die Aktienrechte sind keine Sicherheiten, die verkauft, verpfändet oder auf Dritte übertragen werden können. Dennoch wurde ein Schätzwert pro Aktienrecht für 2013 berechnet, und zwar in Höhe von SEK 41 bei Verfügbarkeit nach drei Jahren und SEK 38 bei Verfügbarkeit nach fünf Jahren (basierend auf einer durchschnittlichen Abschlussnotierung einer SEB-Aktie der Klasse A zum Zeitpunkt der Vergabe während des Monats April).

5.0 Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen 2013

2013 in Mio. EUR	SEB AG
Gesamtvergütung	75.657.655€
Davon fixe Vergütung	70.770.157€
Davon variable Vergütung	5.267.499€
Anzahl der Beschäftigten	931

5.1 Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen 2013, aufgeschlüsselt

Vergütung	SEB AG	Davon Vorstand	Davon Risikoträger
Gesamtvergütung	75.657.655€	1.273.3780€	2.041.675€
Anzahl der Personen	931	4	12
- davon fixe Vergütung	70.770.757€	1.273.380€	1.544.748€
- davon variable Vergütung	5.267.499€	380.000€	496.926€
Aufgliederung der variablen Vergütung nach Leistungsart			
- Barvergütung	2.041.327€	0	310.000€
- Aktien etc.	921.213€	380.000€	160.464€
Aufgliederung der variablen Vergütung nach Gewährungszeitpunkt			
- davon im Folgejahr ausgezahlt	2.205.964€	0	265.642€
- davon zurückbehalten („deferred“)	796.974€	0	128.358€
- davon Anteil der von einer nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts/ der Gruppe abhängt	921.000€	380.000€	160.000€
Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses			
	SEB AG	Davon Vorstand	Davon Risikoträger
- Gesamtbetrag	5.112.566€		0
- Anzahl der Personen	55	1	0