



Vergütungsbericht 2014

.....	1
VERGÜTUNGSBERICHT 2014	1
OFFENLEGUNG ZUR AUSGESTALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS GEMÄß § 16 INSTITUTSVERGV	3
1. Vergütungskontrolleinheiten.....	3
2. Vergütungskrollausschuss.....	3
2.1 Vergütungsbeauftragter und Stellvertreter	4
3. Darstellung der Vergütungssysteme	4
3.1 Allgemeines.....	4
3.2 Vergütungssystem der Tarifmitarbeiter.....	5
3.3 Vergütungssystem der AT-Mitarbeiter und leitenden Angestellten.....	5
3.4 Risk Taker	7
4. Vergütung der Risk Taker	8
4.1 Variable Vergütung der Risk Taker für das Geschäftsjahr 2014.....	8
4.2 Ermittlung der variablen Vergütung	9
4.3 Ausgestaltung der variablen Vergütung	9
5. Risikoanpassung	11
5.1 Hedgingverbot.....	12
6. Offenlegung der Vergütungskennzahlen für das Geschäftsjahr 2014.....	13

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. 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. 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. Der Vergütungskontrollausschuss hat in 2014 vor jeder Aufsichtsratsitzung getagt.

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

2.1 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 12-monatige Kündigungsfrist bestätigt.

Der Vergütungsbeauftragte hat in der Aufsichtsratssitzung am 11.12.2014 einen ausführlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütung in der SEB AG vorgestellt. In der Aufsichtsratssitzung am 28.04.2015 hat der Vergütungsbeauftragte einen Bericht über die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 vorgestellt. Des Weiteren hat der Vergütungsbeauftragte im Laufe des Jahres 2014 regelmäßig in Sachen „Umsetzungsgrad der neuen InstitutsVergV“ an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet.

3. 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. Die Vergütungssysteme werden von der SEB AG ständig auf ihre Angemessenheit und Effizienz sowie Übereinstimmung mit den regulatorischen Vorgaben überprüft und bei Bedarf angepasst. 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 Tarifmitarbeiter ein Urlaubsgeld in Höhe von 793 EUR brutto einmal jährlich nach einer Betriebsvereinbarung über Sonderleistungen.

Tarifmitarbeiter sind einbezogen in das für die ganze SEB Gruppe ggf. geltenden, vom Gruppen- und Unternehmenserfolg abhängige kollektive Gewinnbeteiligungsprogramm **All Employee Programme** (bis 2013 „One SEB Bonus“, ab 2014 All Employee Programme – AEP.).

Im Rahmen der Jahreshauptversammlung 2014 der SEB AB wurde die Einführung des All Employee Programme (AEP) 2014 / 2018 beschlossen. Alle Mitarbeiter der SEB AG, die gemäß den Teilnahmebedingungen teilnahmeberechtigt waren, haben am AEP Programm teilgenommen. Das Ergebnis des Programms des Jahres 2014 belief sich auf EUR 4.350,00 brutto oder 76 % des Maximalbetrags. 50% der AEP-Vergütung (STI Anteil) wurden in 2015 in bar ausgezahlt. Die Zahlung der übrigen 50% (LTI Anteil) wird um drei Jahre aufgeschoben und erfolgt in Form einer, um den Total Shareholder Return (TSR) der SEB-Aktie der Klasse A bereinigten, Barzahlung in 2017. Der maximale Betrag der AEP-Vergütung ist abhängig von der Erfüllung vorab festgelegter und im Business Plan der SEB angegebener Konzernziele sowohl finanzieller Art (Eigenkapitalrendite und Kostenentwicklung) als auch nicht finanzieller Art (Kundenzufriedenheit) und liegt in Deutschland bei maximal EUR 5.750 brutto.

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-Gehaltsbänder festgelegt: AT III, AT II und AT I. Eine Einordnung der Funktionen in die Gehaltsbänder findet in der Abstimmung zwischen Arbeitnehmervertretern (sog. HAY Kommission) und HR statt. Eine Überprüfung der Gehaltsbänder auf Marktangemessenheit findet regelmäßig statt. Hierzu werden teilweise auch externe Benchmarking Dienstleister herangezogen. Lineare Anpassungen der Gehaltsbänder werden vom Vorstand nach Beratung mit dem Gesamtbetriebsrat vorgenommen.

Die oben genannten Gehaltsbänder AT I bis AT III bzw. LA I bis LA III werden in folgende Referenzgehälter unterteilt:

- a – Mindestgehalt
- b – Mittelgehalt
- c – Höchstgehalt

Die Zuordnung von einzelnen Mitarbeitern zu den Referenzgehältern und den dazwischenliegenden Gehaltszonen erfolgt unter Berücksichtigung persönlicher Bedingungen, beruflicher Erfahrungen und erbrachter Leistungen; das jährlich durchzuführende in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelte Beurteilungs- und Förderungsgespräch ist dabei zu beachten.

AT-Mitarbeiter und leitende Angestellte erhalten 12 Monatsgehälter. Das Monatsgehalt ist unterteilt in ruhegeldfähiges und nicht ruhegeldfähiges Einkommen. Zusätzlich erhalten AT-Mitarbeiter ein Urlaubsgeld in Höhe von 793 EUR brutto 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 in den Bereichen Handel (Markets und Securities Finance), Coverage Bereiche, Transaction Banking (ausschließlich Sales Bereiche) sowie Investment Banking sowie direkt an den Vorstand berichtende 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 Vorgesetzten 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.

Mitarbeiter in Kontrollbereichen (Internal Audit, Compliance, Risk Control, Risk Management, Human Resources) erhalten, mit Ausnahmen des AEP Programms, grds. keine variable Vergütung.

3.4 Risk Taker

Gemäß § 18 Abs. 2 InstitutsVergV 2013 haben sog. bedeutende Institute im Sinne der Verordnung „auf der Grundlage einer Risikoanalyse eigenverantwortlich festzustellen, ob es Mitarbeiter hat, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben“.

Als „bedeutend“ im Sinne der Verordnung gelten Institute, die von der EZB beaufsichtigt werden, oder als potentiell systemgefährdend eingestuft werden oder in den letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahren jeweils eine durchschnittliche Bilanzsumme von mindestens 15 Milliarden Euro erreicht haben (vgl. § 17 Abs. 1 InstitutsVergV). Ist eines der Kriterien erfüllt, wird vermutet, dass es sich um ein bedeutendes Institut handelt. Diese Vermutung kann ggf. aufgrund einer Risikoanalyse widerlegt werden.

Die SEB AG erfüllt gleich zwei der alternativen Kriterien für „bedeutende Institute“ nach der neugefassten InstitutsVergV. Sie unterliegt zusammen mit ihrer Muttergesellschaft, die als systemrelevantes europäisches Kreditinstitut eingeschätzt wird, der Beaufsichtigung durch die EZB. Zudem lag ihre Bilanzsumme in den letzten drei Jahren mit 35 – 40 Mrd. EUR deutlich oberhalb des Bilanzsummen-Schwellenwertes und liegt auch noch aktuell in dieser Größenordnung.

Auf Basis der neuen Kriterien der InstitutsVergV 2013 ist die SEB AG mithin ein „bedeutendes Institut“ im Sinne der Verordnung. Die SEB AG muss damit neben den allgemeinen auch die besonderen Anforderungen der InstitutsVergV erfüllen.

In Erfüllung der besonderen Anforderungen der InstitutsVergV hat die SEB AG auf Grundlage einer im März 2014 durchgeführten neuen und umfangreichen Risikoanalyse eigenverantwortlich festgestellt, welche ihrer Mitarbeiter im Sinne der InstitutsVergV 2013 als sog. Risk Taker einzuordnen sind, d.h. welche Mitarbeiter Tätigkeiten ausüben, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben. Bei der Festlegung der Risk Taker hat sich die Bank an Kriterien der Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 orientiert und folgende Kriterien festgelegt:

- Mitgliedschaft im Vorstand, Aufsichtsrat oder in der Geschäftsleitung („senior management“),
- Leitung der Funktionen Risikomanagement, Compliance oder Interne Revision und von wichtigen Geschäftsbereichen („material business units“) einschließlich der Manager, die direkt an den Leiter dieser

Einheit berichten sowie Leiter der Abteilungen Recht, Steuern, Rechnungswesen, Human Resources, IT oder Markt-Analyse,

- Mitgliedschaft in Risk Komitees (ausgenommen Mitglieder von Credit Risk oder Market Risk Komitees),
- Mitarbeiter, die bei bestimmten Kreditentscheidungen bzw. Transaktionen im Handelsbuch mitwirken können, die Risiken betreffen, deren nominale Höhe pro Transaktion 0,5% des Tier 1 Kapitals der Bank erreicht,
- Mitarbeiter, deren Zustimmung für die Einführung eines neuen Produktes notwendig ist bzw. die dieses verhindern können; allein oder als Mitglied eines Committees und
- Manager mit Verantwortung für Mitarbeiter, die unter die vorstehenden Kriterien fallen.

Im Hinblick auf einen allenfalls sehr geringen Einfluss der Mitarbeiter bzw. ihrer Geschäftsbereiche auf das Gesamtrisikoprofil der Bank wurden

- Mitarbeiter in den Bereichen Human Resources, Operations Germany, ISD Germany, Verwaltung, Finance, Communications, Corporate Center und Legal sowie Mitarbeiter aller Bereiche mit reiner Assistenz oder Sachbearbeiterfunktion nicht als Risk Taker eingeordnet, obwohl sie die rein quantitativen Kriterien gemäß Verordnung (EU) Nr. 604/2014 erfüllen.

Die Bank hat nach Funktionen insgesamt 181 Risk Taker identifiziert. (Stand 31.12.2014)

4. Vergütung der Risk Taker

Die Vergütung der Risikoträger im Geschäftsjahr 2014 entsprach, soweit es sich nicht um Vorstände der SEB AG handelt, der Vergütung der AT-Angestellten bzw. leitenden Angestellten.

4.1 Variable Vergütung der Risk Taker für das Geschäftsjahr 2014

Die Gewährung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 erfolgte auf Basis der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) des Bundesministers der Finanzen in ihrer Neufassung vom 16. Dezember 2013, Anforderung an Vergütungssysteme der schwedischen Finanzaufsichtsbehörde sowie interne gruppenweite Vergütungsrichtlinien. Die Ausgestaltung der variablen Vergütung der Risk Taker für das Geschäftsjahr 2014 ist nachfolgend dokumentiert.

4.2 Ermittlung der variablen Vergütung

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.

Bei der Ermittlung der individuellen variablen Vergütung der Geschäftsleitung sowie als Risk Taker identifizierten Mitarbeiter wird neben dem Gesamterfolg des Instituts und dem Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit auch der individuelle Erfolgsbeitrag berücksichtigt. Für die Ermittlung des Gesamterfolgs des Instituts und des Erfolgsbeitrags der Organisationseinheit wird abgestellt auf:

- Ertragslage der Bank: Eigenkapitalrendite, Gewinnmarge, Cost-Income Ratio, Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit.
- Zielerreichung der Organisationseinheit: finanzielle Parameter wie Wachstum, Profitabilität, Eigenmittel und bestimmter Kennzahlen sowie nicht finanzielle Parameter wie Einhaltung der Strategie, Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit oder das Kontrollumfeld.

Für die Ermittlung des individuellen Erfolgsbeitrags wird abgestellt auf:

- Geschäftserfolg, Zielerreichung und individuelle finanzielle und/oder nicht finanzielle KPIs.
- Kundenzufriedenheit, angemessenes Risikoverhalten, Qualität der Führungsarbeit (jeweils wo zutreffend).

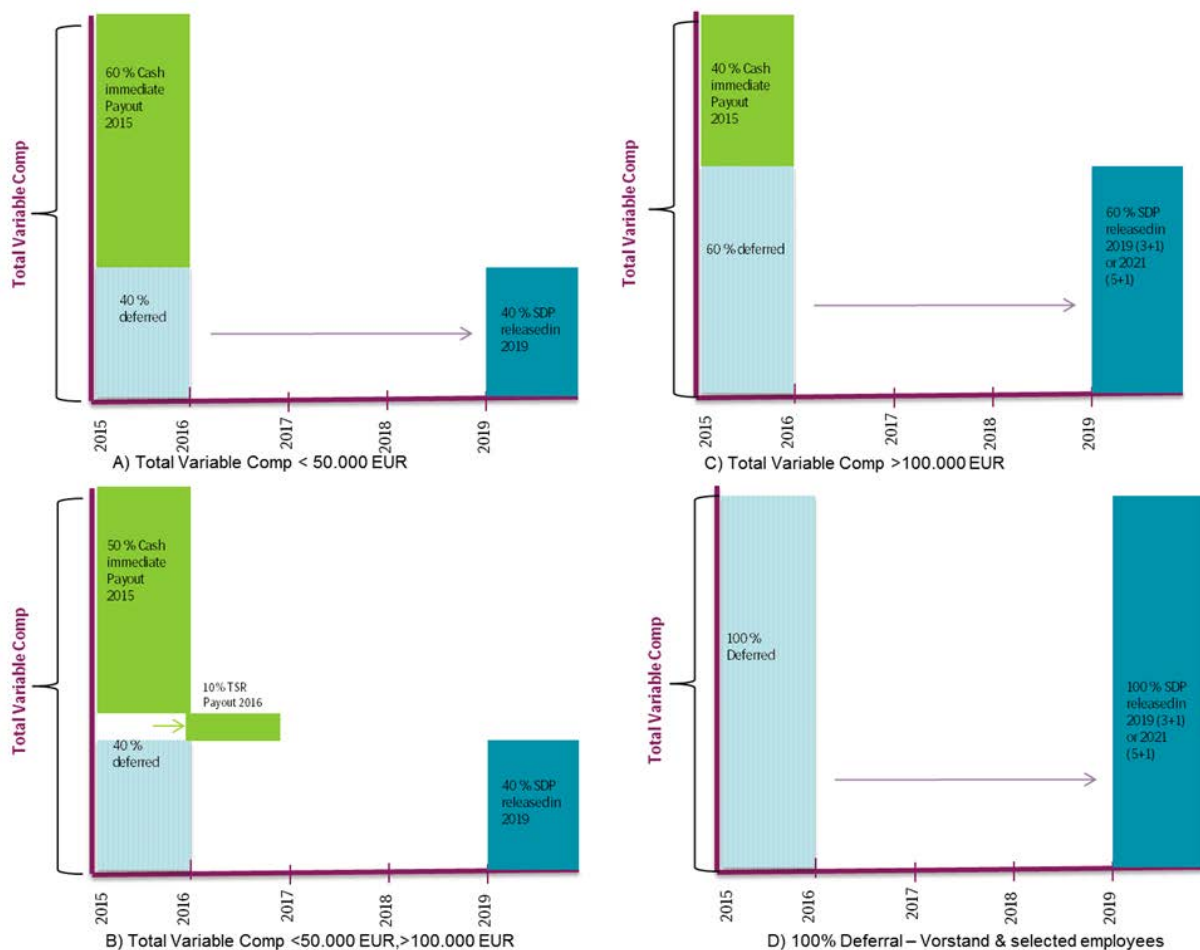
4.3 Ausgestaltung der variablen Vergütung

Für das Geschäftsjahr 2014 wurde eine individuelle variable Vergütung ausschließlich für Mitarbeiter aus dem Bereich Merchant Banking sowie Führungskräfte aus ausgewählten Geschäftsbereichen in Aussicht gestellt. Die variable Vergütung wurde auf maximal 100 % des Grundgehaltes begrenzt (sogenannter CAP). Mitarbeiter aus Kontrollbereichen erhielten keine individuelle variable Vergütung - hiervon ausgenommen sind ausgewählte leitende Angestellte. Eine garantierte variable Vergütung wird grundsätzlich nicht gewährt. Eine nach den Vergütungsrichtlinien und InstVergV zulässige Ausnahme bildet eine solche Vereinbarung für das erste Beschäftigungsjahr - der sog. „Sign on Bonus“, welcher in 2014 bei ausgewählten Neueinstellungen in den Bereichen Investment Banking und Markets einmalig gewährt wurde.

Eine individuelle variable Vergütung über 10.000 EUR wurde grds. um mindestens 40% bis 60% aufgeschoben

(sog. Deferral), unabhängig davon, ob der Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert wurde oder nicht. Eine Aufschubung von bis zu 100 % der variablen Vergütung wurde bei ausgewählten Mitarbeitern angewandt. Die Ausgestaltung der variablen Vergütung 2014 wird in Abbildung 1 graphisch dargestellt. Der aufgeschobene Teil sowie der nicht aufgeschobene Teil der variablen Vergütung wurden zu mindestens 50 % unbar in Form eines Instrumentes erbracht, das die nachhaltige Entwicklung bzw. Kreditwürdigkeit der SEB bzw. der SEB Gruppe widerspiegelt. Hierzu wurde entweder eine an die Total Shareholder Return Rate - kurz TSR - geknüpfte Barzahlung in Aussicht gestellt oder in Form des Share Deferral Programme der SEB AB, kurz SDP. Der gesamte Betrag der in Form des SDP Programms in Aussicht gestellt wurde, wird in synthetischen Aktien der SEB AB geleistet. Die synthetischen Aktien werden nach dem drei bzw. fünfjährigen Deferral Zeitraum um ein weiteres Jahr gesperrt, und erst nach Ablauf der Haltefrist von einem Jahr in Form von einer an der TSR geknüpfte Barzahlung ausgezahlt. Die Auszahlung unterliegt einer Risikoanpassung. Hiermit werden die Anforderungen gemäß § 20 Abs.4 InstVergV an die Ausgestaltung der variablen Vergütung der Risk Taker vollumfänglich erfüllt.

Abb. 1 Ausgestaltung der variablen Vergütung



5. Risikoanpassung

Nach den Regelungen der InstVergV wurde der Bonus der Risk Taker für die Geschäftsjahre 2011-2013 auf 3 bzw. 5 Jahre aufgeschoben. Für die noch ausstehenden Baranteile sowie das Investment in SMP und/oder SDP hat der Vorstand der SEB AG jeweils vor der Auszahlung eine Risikoanpassung nach folgenden Regelungen durchgeführt:

- Die Risikoanpassung auf Ebene der SEB kann erfolgen wenn (a) die Gesamthöhe der aufgeschobenen Beträge aus der Bonuszahlung für Geschäftsjahre 2011-2013 die finanzielle Stabilität der SEB gefährden kann, (b) wenn die SEB in Bezug auf den Jahresabschluss der Geschäftsjahre 2011-2013 eine wesentliche nachträgliche Anpassung vornehmen muss oder (c) wenn die SEB nachträglich gezwungen ist, eine erhebliche Anpassung des wirtschaftlichen oder aufsichtsrechtlichen Eigenkapitals vorzunehmen.
- Eine Risikoanpassung auf Ebene des Bereichs/der Geschäftseinheit erfolgt, wenn die zugrunde liegenden Risiken der Engagements/Positionen/Transaktionen, auf denen die ursprüngliche Berechnung der Vergütung basierte, während der Dauer der Aufschiebung signifikant von den Risiken abweicht, die zum Zeitpunkt der Berechnung der Vergütung von der SEB prognostiziert wurden oder hätten prognostiziert werden müssen. Weiterhin können Risikoanpassungen erfolgen, wenn die ursprüngliche Berechnung der Vergütung vorrangig auf Engagements/Positionen/Transaktionen mit langfristigem Risikoprofil basierte und die Rentabilität des Exposures/der Positionen/Transaktionen während der Dauer der Aufschiebung signifikant von den Annahmen abweicht, auf denen die ursprünglichen Berechnungen basierten.
- Zusätzlich zu den vorstehend unter (i) und (ii) genannten Bedingungen werden Risikoanpassungen auf Mitarbeiterebene vorgenommen, wenn ein Fehlverhalten des Mitarbeiters Auswirkungen auf die ursprüngliche Berechnung der Vergütung hat oder interne und/oder externe Vorgaben und Leitlinien verletzt wurden (siehe Anhang für Risikoüberprüfung auf individueller Mitarbeiterebene).

Der Vorstand kann im Bedarfsfall eine nachträgliche Risikoadjustierung der aufgeschobenen Vergütungsbestandteile nach näherer Maßgabe der oben dargestellten Regeln sowie entsprechenden Vorgaben der SEB Gruppe (Deferral Adjustment Forum) bzw. der einzelnen Division von SEB Group vornehmen. Die Anpassung bzw. der Einbehalt kann abhängig von den Auswirkungen 10%, 25%, 50% oder 100% betragen. Der Vorstand hat in 2015 eine Risikoanpassung vorgenommen.

5.1 Hedgingverbot

Die Begünstigten einer variablen Vergütung werden schriftlich darüber informiert, dass es Ihnen untersagt ist, persönliche Absicherungsgeschäfte oder sonstige Gegenmaßnahmen zu treffen, welche die Risikoorientierung der Vergütung einschränken oder aufheben.

6. Offenlegung der Vergütungskennzahlen für das Geschäftsjahr 2014

	Asset Management	Group Staff and Functions	MIB	Group Treasury	Gesamtergebnis				
FTE 31.12.2014	126,3	269,82	392,06	14,28	802,46				
Gesamtvergütung der SEB AG	92.398.955,93 €								
	Asset Management	Group Staff and Functions	MIB	Group Treasury	Gesamtergebnis				
Bezüge unterteilt in Risktaker	Non Risk Taker	Risk Taker	Non Risk Taker	Risk Taker	Non Risk Taker	Risk Taker			
Anzahl der Begünstigten	152	5	469	64	267	92	5	12	1066
Fixgehalt 2014	10.042.663 €	1.308.427 €	29.729.931 €	7.855.886 €	15.710.374 €	11.316.943 €	254.384 €	1.204.225 €	77.422.833 €
Variable Vergütung 2014									
Anzahl der Begünstigten	113	0	0	7	18	66	2	7	213
Gesamt var. Vergütung	1.028.190 €	- €	- €	403.550 €	326.500 €	3.474.077 €	6.100 €	122.745 €	5.361.162 €
Davon Barauszahlung 2015	1.028.190 €	- €	- €	32.500 €	207.860 €	1.679.715 €	6.100 €	71.965 €	3.026.330 €
Davon Bar-Deferral	- €	- €	- €	6.500 €	11.000 €	96.500 €	- €	- €	114.000 €
Davon Equity-Deferral	- €	- €	- €	364.550 €	107.640 €	1.697.862 €	- €	50.780 €	2.220.832 €
Deferrals aus Vorjahren									
2010									
Anzahl der Begünstigten	0	0	0	1	4	15	0	0	20
Deferred STI 2010	- €	- €	- €	x	97.438 €	278.431 €	- €	- €	404.017 €
2011									
Anzahl der Begünstigten	1	3	1	0	4	34	0	4	47
Deferred STI 2011	x	x	x	- €	32.959 €	304.857 €	- €	9.204 €	518.487 €
2012									
Anzahl der Begünstigten		3	1		3	25		3	35
Deferred STI 2012		77.067 €	1.733 €		20.500 €	200.913 €		7.393 €	307.607 €
2013									
Anzahl der Begünstigten	47	5	1	3	38	55		9	158
Deferred STI 2013	745.000 €	354.850 €	x	x	535.348 €	1.436.060 €		64.556 €	3.305.814 €
AEP 2013									
Anzahl der Begünstigten	121	0	405	63	212	87	4	12	904
AEP STI 2013	151.931 €	- €	541.321 €	83.250 €	282.921 €	114.469 €	5.203 €	15.956 €	1.195.051 €
AEP LTI Leavers			32.055 €		1.513 €	1.563 €			35.131 €
Abfindungen									
Anzahl der Begünstigten	1	0	19	0	3	2	0	0	25
Einmalabfindungen	x	- €	2.591.582 €	- €	x	x	- €	- €	3.544.273 €
Sonderzahlungen									
Anzahl der Begünstigten	3	1	10	3	7	6	0	0	30
Sonderzahlungen	x	x	30.104 €	x	24.850 €	93.000 €	- €	- €	304.582 €

Frankfurt am Main, Mai 2015

Oliver Guhl

Vergütungsbeauftragte der SEB AG

Annette Roofs

Stellvertretende Vergütungsbeauftragte der SEB AG