

## **Bericht über die Angemessenheit der Ausgestaltung des Vergütungssystems der SEB AG gem. § 16 IVVO (Institutsvergütungsverordnung) für das Geschäftsjahr 2015 und Neuerungen in 2016**

Mit der am 16. Dezember 2013 in Kraft getretenen Neufassung der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (IVVO) wurden die materiellen Anforderungen an Vergütungssysteme von Banken erweitert und konkretisiert. Gemäß § 16 IVVO 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 IVVO 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 IVVO nunmehr ein sog. Vergütungskrollausschuss zu bestellen. Zusätzlich ist bei bedeutenden Instituten vom Vorstand nach Anhörung des Aufsichtsrats nach § 23 IVVO ein Vergütungsbeauftragter und ein stellvertretender Vergütungsbeauftragter zu bestellen.

#### **1.1 Vergütungskrollausschuss**

Der Vergütungskrollausschuss 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 IVVO genannten Aufgaben des Vergütungskrollausschusses erweitert und ihn zugleich in „Vergütungskrollausschuss“ umbenannt. Der Vergütungskrollausschuss hat seine Arbeit im April 2014 aufgenommen. Der Vergütungskrollausschuss hat in 2015 vor jeder Aufsichtsratssitzung getagt.

Nach Ablauf der Frist gemäß § 325 Umwandlungsgesetz zum 31.01.2016 hat die Bank die Änderung der Zusammensetzung des Aufsichtsrates beantragt. Mit Bekanntmachung über die Wahl der Anteilseigner- sowie Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in den Betrieben sowie der Einreichung über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Handelsregister und Bundesanzeiger ist der rechtliche Wechsel von Mitbestimmungsgesetz auf Drittbeteiligungsgesetz abgeschlossen und der Aufsichtsrat wurde in der Sitzung am 14.04.2016 neu konstituiert. Der Aufsichtsrat nimmt seitdem die Aufgaben von Ausschüssen (insbesondere Nominierungs-, Vergütungskroll-, Prüfungs- und Risikoausschuss) entsprechend § 25d KWG wahr. Die SEB AG hat damit keinen eigenen Vergütungskrollausschuss mehr.

#### **1.2 Vergütungsbeauftragter und Stellvertreter**

Die wesentlichen Aufgaben des Vergütungsbeauftragten ergeben sich aus § 24 IVVO. D. h. u.a.: Er dient in erster Linie als „verlängerter Arm“ oder „Auge und Ohr“ des Aufsichtsrates und soll im operativen Bereich des Instituts die Ausgestaltung des Vergütungssystems aller Mitarbeiter mit Ausnahme der Geschäftsleiter laufend überwachen. Damit soll der Aufsichtsrat in die Lage versetzt werden, wiederum seinen Überwachungsaufgaben nachzukommen zu können.

Außerdem fungiert der Vergütungsbeauftragte aufgrund seiner Expertise und Praxisnähe als Ansprechpartner der Aufsichtsbehörde in Vergütungsfragen.

Die Funktion des Vergütungsbeauftragten ist in der SEB AG im Bereich HR/ Legal organisiert. HR/ Legal nimmt neben der originären HR/Legal Tätigkeit, daher außerdem die Tätigkeit des Vergütungsbeauftragten wahr.

Dies ist in besonderem Maße möglich, da die Konzeption von Vergütungssystemen im Wesentlichen aus dem Center of Expertise, Group HR Compensation & Benefits, der SEB AB in Schweden vorgegeben wird. Der Vergütungsbeauftragte wird, auch unterstützt durch die lokale HR Abteilung, zusätzlich gestärkt. Der Vergütungsbeauftragte berichtet unmittelbar an den Vorstand, der für den Bereich HR zuständig ist. Er ist vom Head of Human Resources Germany bzw. vom Bereich HR organisatorisch und disziplinarisch unabhängig.

Unterstützend ist der HR Business Partner & Specialist Compensation und Benefits als sein Stellvertreter bestellt worden.

Der Vorstand der SEB AG hat nach Anhörung des Aufsichtsrats in dessen Sitzung im Dezember 2015 o. g. Bestellungen für 2 Jahre genehmigt. Die Bestellungen erfolgten in Abstimmung mit den Aufsichtsbehörden zum 01.01.2016. Der Vorstand hat beiden ein zusätzliches Budget für Weiterbildung im Bereich Anforderungen der IVVO sowie des Personalcontrollings zur Verfügung gestellt.

Zur Sicherung der Unabhängigkeit der Funktionen Vergütungsbeauftragter samt Stellvertretung wurde gemäß den Vorgaben der IVVO dem Vergütungsbeauftragten samt Stellvertretung ein besonderer Kündigungsschutz gewährt und für den 2jährigen Bestellzeitraum eine 12monatige Kündigungsfrist bestätigt.

## **2. Darstellung der Vergütungssysteme**

### **2.1 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.

Als Vergütung gelten sämtliche finanzielle Leistungen, die ein Mitarbeiter im Hinblick auf seine berufliche Tätigkeit in der SEB erhält. Die Vergütung der Mitarbeiter umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütung Ergänzend erhalten die Mitarbeiter monetäre und nicht-monetäre Nebenleistungen.

Für verschiedene Mitarbeitergruppen (Tarifmitarbeiter (Tg), AT-Angestellte (AT), Leitende Angestellte bzw. nunmehr Executive Staff [grds. ≥TEUR 120 Jahresfixgehalt], Risktaker und Vorstände/Geschäftsleitung) bestehen teilweise unterschiedliche Vergütungssysteme.

Die Vergütungssysteme für alle Mitarbeitergruppen sehen grundsätzlich ein Fixgehalt, eine vom Gruppen- und Unternehmenserfolg abhängige und für alle Mitarbeiter gleichhohe variable Vergütung sowie branchenübliche Nebenleistungen, z. B. die Möglichkeit der Gewährung eines Dienstwagens, die im billigen Ermessen der Geschäftsleitung liegt. inklusive der betrieblichen Altersversorgung vor.

### **2.2 Vergütungssystem der Tarifmitarbeiter (TG-Mitarbeiter)**

Die Vergütung der Tarifmitarbeiter richtet sich nach dem Tarifvertrag für das private Bankengewerbe in der jeweils gültigen Fassung.

Die TG-Mitarbeiter erhalten ein 13. Bruttomonatsgehalt („Weihnachtsgeld“) nach Manteltarifvertrag sowie eine Abschlussvergütung nach Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Abschlussvergütung für alle Tarifmitarbeiter in Höhe von 0,5 des Bruttomonatsgehalts, mithin insgesamt 13,5 Gehälter.

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.), soweit dieses aufgelegt wird,

Im Rahmen der Jahreshauptversammlung 2015 der SEB AB wurde die Einführung des All Employee Programme (AEP) 2015 / 2019 beschlossen. Alle Mitarbeiter der SEB AG, die gemäß den Teilnahmebedingungen teilnahmeberechtigt waren, haben am AEP Programm teilgenommen. Das Ergebnis des Programms des Jahres 2015 belief sich auf EUR 4.900,00 brutto oder 85% 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 2019. 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 wird darüber hinaus eine betriebliche Altersversorgung gewährt.

Der Gehaltstarifvertrag des privaten Bankgewerbes und der öffentlichen Banken ist zum 30.04.2016 ausgelaufen. Im Sommer 2016 wurde ein neuer Gehaltstarifvertrag mit einer Laufzeit bis Januar 2019 vereinbart. Die in April 2016 geltenden Tarifgehälter galten bis September 2016 fort und steigen in 3 Stufen um insg. 3,7 % an: ab Oktober 2016 um 1,5 %, ab Januar 2018 um 1,1 % und ab November 2018 um weitere 1,1%.

### **2.3 Vergütungssystem der AT-Mitarbeiter (AT-Mitarbeiter)**

Die Vergütung der AT-Mitarbeiter richtet sich nach der Betriebsvereinbarung über das Vergütungssystem für AT-Angestellte inklusive der jährlich zu überprüfenden AT-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, so dass eine grundsätzliche Kontrolle der Angemessenheit der Vergütung gewahrt ist.

Darüber hinaus findet die Überprüfung der Gehaltsbänder auf Marktangemessenheit regelmäßig statt. Hierzu werden teilweise auch externe Benchmarking Dienstleister herangezogen.

Die Bank hat im Herbst 2016 einen akuten Benchmark über Willi Towers Watson in Auftrag gegeben.

Lineare Anpassungen der Gehaltsbänder werden vom Vorstand nach Beratung mit dem zuständigen Arbeitnehmergremium vorgenommen.

Jeweils zum 01.07. eines Jahres findet die regelmäßige individuelle Überprüfung der AT-Gehälter statt, sog. Gehaltsrunde.

AT-Mitarbeiter erhalten 12 Monatsgehälter. Das Bruttomonatsfixgehalt ist unterteilt in ruhegeldfähiges und nicht ruhegeldfähiges Einkommen.

Im April 2016 wurde die bestehende Betriebsvereinbarung über das Vergütungssystem für AT-Angestellte samt der AT-Gehaltsbänder aktualisiert. Die AT-Gehaltsbänder, die letzte Anpassung ist in 2012 erfolgt, wurden mit Wirkung zum 01.07.2016 neu angepasst. Die Anpassung beinhaltet im Durchschnitt eine 2,0 % Erhöhung. Die Anpassung der AT-Gehaltsbänder führt nicht automatisch zu einem individuellen Anpassungsanspruch.

Neu ist zudem, dass zur Sicherung der Angemessenheit des AT-Vergütungssystems zwischen dem Jahresfixgehalt brutto des sog. AT III Mindestgehalts einerseits, und dem Jahresbruttogehalt der höchsten Tarifgruppe 9 / 11. Berufsjahr des Gehaltstarifvertrages des privaten Bankgewerbes in der jeweils gültigen Fassung mit 13,5 Gehälter andererseits, gerechnet auf das Monatsgehalt mindestens 300,00 EURO brutto liegen müssen. Sollte dieses nicht (mehr) gewährleistet sein, wird das sog. AT III Mindestgehalt automatisch entsprechend diesem notwendigen Verhältnis angehoben. Ein individueller Anspruch der Mitarbeiter wird durch eine solche Anpassung nicht begründet.

AT-Mitarbeiter erhalten ein Urlaubsgeld in Höhe von 793 EUR brutto einmal jährlich nach der Betriebsvereinbarung über Sonderleistungen.

Wie Tarifmitarbeiter sind auch AT-Mitarbeiter 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, soweit dieses aufgelegt wird.

AT-Mitarbeiter erhalten darüber hinaus eine betriebliche Altersversorgung.

Zum 01.07.2016 wurde die sog. Gehaltsrunde zur Unterstützung der Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung vorgenommen. Insgesamt hat die Bank im Rahmen der Gehaltsrunde unter Berücksichtigung der Marktlage und der internen Ergebnisse nur eine durchschnittliche Erhöhung von 0,5 % vorgenommen.

## **2.4 Vergütungssystem Executive Staff**

Die Bank hat Ende 2015/Anfang 2016 mit Wirkung zum 01.07.2016 die systemische Kategorisierung der Mitarbeitergruppe an die globalen Vorgaben angepasst. Die Bank hat die bisherige Kategorisierung anhand von „Leitenden Angestellten und „Free quota“ aufgeben. Maßgeblich für die Einordnung zum Managementkreis der Bank, sog. „Executive Staff“, ist nunmehr die Wertigkeit der Funktion für das Unternehmen unter Wertschätzung des jeweiligen Funktionsträgers. Grundsätzliche Intention ist dabei auch u. a. die Fachkarriere der Führungskarriere an zu passen.

Executive Staff sind Mitarbeiter, die ein Bruttojahresgehalt von  $\geq$  EUR 120.000,00 (ohne evtl. Bonus, sonstige Leistungen) und/oder ausgewählte Mitarbeiter, die regelmäßig für den Unternehmensbestand und die Unternehmensentwicklung Gesamtaufgaben von herausragender besonderer Bedeutung wahrnehmen. Diese Mitarbeiter werden gemäß der Betriebsvereinbarung Executive Staff als Leitende Angestellte der Bank geführt.

Die Vergütung der Executive Staff wird grundsätzlich individuell festgelegt und liegt bei  $\geq$  EUR 120.000,00 (ohne evtl. Bonus, sonstige Leistungen).

Eine Überprüfung dieser Gehälter auf Marktangemessenheit findet regelmäßig statt. Hierzu werden teilweise auch externe Benchmarking Dienstleister herangezogen. Auch für diese Funktionen wird die Bank das in Auftrag gegebene Vergütungsbenchmark von Willis Towers Watson nutzen.

Auch Executive Staff erhalten als freiwillige Leistung ein Urlaubsgeld in Höhe von 793 EUR brutto einmal jährlich analog der Betriebsvereinbarung über Sonderleistungen und sind 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, soweit dieses aufgelegt wird.

## **2.5 individuelle variable Vergütung in Form eines Bonus für das jeweilige Geschäftsjahr**

Die SEB AG entscheidet jedes Jahr auf neuer Grundlage und nach billigem Ermessen, ob – und falls ja – in welcher Höhe und unter welchen Bedingungen sie den einzelnen Mitarbeitern eine nicht ruhegehaltsfähige variable Vergütung in Form eines Bonus gewährt bzw. in Aussicht stellt. Eine eventuelle Begünstigung erfolgt stets ohne Anerkennung einer Rechtspflicht jeweils für das zurückliegende Geschäftsjahr und begründet auch bei wiederholter Zahlung/Inaussichtstellung keinen Rechtsanspruch für zukünftige Begünstigungen.

Der Vorstand der SEB AG entscheidet über die grundsätzliche Möglichkeit einer solchen Begünstigung. Die Höhe der individuellen Begünstigung wird durch den direkten Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit dessen Vorgesetzten festgelegt. In manchen Bereichen erfolgt zusätzlich eine Abstimmung mit der schwedischen Matrixorganisation.

Die Begünstigungen für Mitarbeiter werden im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes mit dem Betriebsrat abgestimmt, soweit dieser hierfür zuständig ist.

Die individuelle variable Vergütung wurde auf maximal 100 % des Grundgehaltes begrenzt (sogenannter CAP).

Eine Begünstigung in Form eines Bonus wird grundsätzlich auf Mitarbeiter in den Bereichen Markets, Coverage Bereiche, Asset Management Sales, Transaction Services (ausschließlich Sales Bereiche), Investment Banking sowie direkt an den Vorstand berichtende Mitarbeiter und leitende Angestellte/Executive Staff der Bank beschränkt.

Dabei berücksichtigt die SEB AG die Vorgaben der IVVO und die Maßnahmen der BaFin (z.B. § 45 KWG).

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

Eine garantierte variable Vergütung wird grundsätzlich nicht gewährt. Eine nach den Vergütungsrichtlinien und IVVO zulässige Ausnahme bildet eine solche Vereinbarung für das erste Beschäftigungsjahr - der sog. „Sign on Bonus“, welcher in 2015 bei ausgewählten Neueinstellungen in den Bereichen Investment Banking und Markets einmalig gewährt wurde. In 2016 ist ein sog. Sign-on Bonus nicht gewährt worden.

Für das Geschäftsjahr 2015 wurde eine individuelle variable Vergütung ausschließlich für Mitarbeiter aus dem Geschäftsfeld LC&FI sowie für Mitarbeiter aus ausgewählten sonstigen Bereichen in Aussicht gestellt.

Eine individuelle variable Vergütung über 10.000 EUR wurde/wird grds. um mindestens 40% bis 60% aufgeschoben (sog. Deferral), unabhängig davon, ob der Mitarbeiter als Risk Taker identifiziert wurde/wird oder nicht. Dieses ergibt sich aus den SEB Gruppen-Vorgaben.

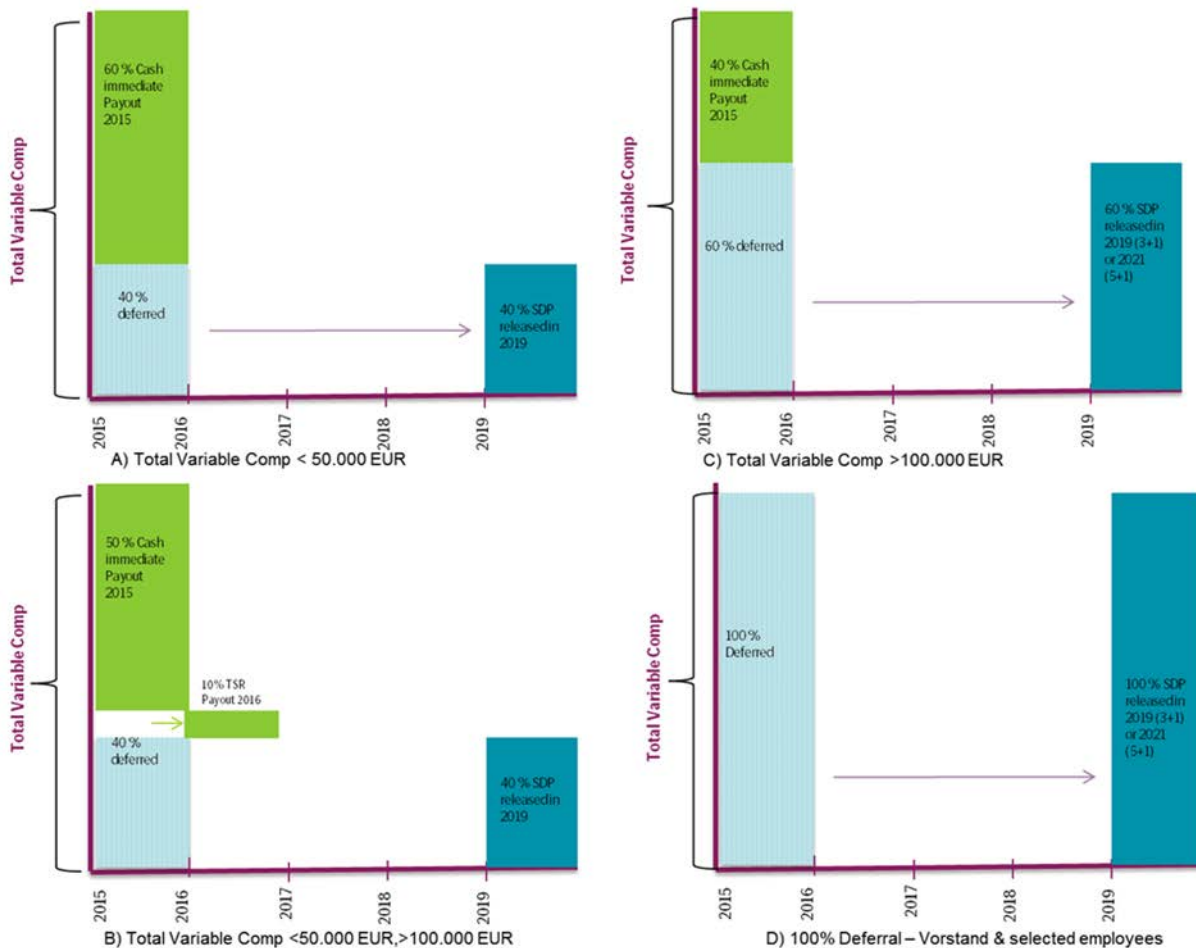
Eine Aufschiebung von bis zu 100 % der variablen Vergütung wurde bei ausgewählten Mitarbeitern angewandt.

Die Ausgestaltung der variablen Vergütung 2015 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 die in Aussicht gestellte individuelle variable Vergütung in Form des Share Deferral Programme der SEB AB, kurz SDP, investiert. 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 (Total Shareholder Return) geknüpfte Barzahlung ausgezahlt.

Die Auszahlung unterliegt einer Risikoanpassung, siehe 2.6.4..

Hiermit werden die Anforderungen gemäß § 20 Abs.4 IVVO an die Ausgestaltung der variablen Vergütung der Risk Taker vollumfänglich erfüllt.



## 2.6 Risikoanalyse: Risk Taker / identified staff

Gemäß § 18 Abs. 2 IVVO 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 IVVO). 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 die materiellen Kriterien nach § 17 Abs. 1 IVVO. Die durchschnittliche Bilanzsumme der SEB AG liegt über 15 Milliarden Euro.

Die SEB AG unterliegt zudem zusammen mit ihrer Muttergesellschaft, die als systemrelevantes europäisches Kreditinstitut eingeschätzt wird, der Beaufsichtigung durch die Europäische Zentralbank (EZB).

Die SEB AG muss damit neben den allgemeinen auch die besonderen Anforderungen der IVVO erfüllen.

In Erfüllung der besonderen Anforderungen der IVVO hat die SEB AG auf Grundlage einer im Jahr 2015/2016 durchgeführten neuen und umfangreichen Risikoanalyse eigenverantwortlich festgestellt, welche ihrer Mitarbeiter im Sinne der IVVO 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, Risk Control, Compliance/Security Center, 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 und 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, Compliance/Security 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.

### **2.6.1 Fix-Vergütung der Risk Taker**

Die Fix-Vergütung der Risikoträger im Geschäftsjahr 2015 entsprach, soweit es sich nicht um Vorstände der SEB AG handelt, der Vergütung der TG-Angestellten, AT-Angestellten oder des Executive Staffs.

### **2.6.2 Variable Vergütung der Risk Taker für das Geschäftsjahr 2015**

Die Gewährung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 erfolgte auf Basis der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (IVVO) vom 16. Dezember 2013, der Anforderung an Vergütungssysteme der schwedischen Finanzaufsichtsbehörde, sonstigen Vorgaben zur Vergütung sowie der internen gruppenweiten Vergütungsrichtlinien.

Die Ausgestaltung der variablen Vergütung der Risk Taker/identified Staff für das Geschäftsjahr 2015 ist nachfolgend dokumentiert.

### **2.6.3 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.

Ziffer 2.5 ist zudem zu berücksichtigen.

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 im Wesentlichen abgestellt auf:

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

Im Rahmen der Prüfung der individuellen Begünstigungen wurde aufgrund einer personellen Maßnahme, hier Abmahnung wegen Verstoßes gegen die Arbeitsrichtlinien, die Festsetzung des in Aussicht gestellten Bonus für das Geschäftsjahr 2015, nach unten reduziert. Im Übrigen gab es keine festgestellten Beanstandungen.

#### **2.6.4 Risikoanpassung**

Die variable Vergütung unterliegt einer Risikoanpassung unabhängig davon, ob sie in bar oder in Instrumenten in Aussicht gestellt wurde. Diese Vorgaben richten sich im Wesentlichen nach den SEB Gruppen-Vorgaben.

Die Risikoanpassung ist danach auf verschiedenen Ebenen möglich:

- Auf Ebene der SEB Gruppe / der Tochtergesellschaft kann die Risikoanpassung dann erfolgen, wenn die Gesamthöhe der aufgeschobenen Beträge aus der Bonuszahlung für die oben genannten Geschäftsjahre eine finanzielle Gefährdung der Stabilität der SEB darstellt, oder wenn die SEB in Bezug auf den Jahresabschluss der genannten Geschäftsjahre eine wesentliche nachträgliche Anpassung vornehmen muss, oder wenn die SEB nachträglich gezwungen ist, eine erhebliche Anpassung des wirtschaftlichen oder aufsichtsrechtlichen Eigenkapitals vorzunehmen
- Auf Ebene des Bereichs/ des Teams kann eine Anpassung erfolgen, wenn die zugrundeliegenden Risiken der Engagements/ Positionen/ Transaktionen auf denen die ursprüngliche Berechnung der Vergütung basierte, während des Aufschiebungszeitraums signifikant von den Risiken abweicht, die zum Zeitpunkt der Berechnung der Vergütung von der SEB prognostiziert wurden oder hätten prognostiziert werden müssen, wenn die ursprüngliche Berechnung vorrangig auf Engagements/ Positionen/ Transaktionen mit langfristigen Risikoprofil basierte und die Rentabilität des Exposures/ der Position/ Transaktion während der Dauer der Aufschiebung signifikant von den Annahmen abweicht, auf denen die ursprüngliche Berechnung basierte
- Auf Mitarbeitererebene werden Anpassungen vorgenommen, wenn ein Fehlverhalten des Mitarbeiters Auswirkungen auf die ursprüngliche Berechnung der Vergütung hat oder interne und/ oder externe Vorgaben und Leitlinien verletzt wurden

Die Anpassung bzw. der Einbehalt kann, abhängig von den Auswirkungen, zwischen 0% und 100% betragen.

Basierend auf den oben stehenden Kriterien und die Risikoprüfung auf Mitarbeitererebene erfolgte für die Barauszahlung 2016 eines (Ex-)Mitarbeiters eine Anpassung auf „null“ wegen des erheblichen Verstoßes gegen interne Richtlinie. Der Mitarbeiter wurde in 2015 hierfür fristlos, hilfsweise fristgemäß gekündigt.

Für alle anderen Mitarbeiter war weder für die Barauszahlung in 2016 noch für das Investment in SMP/SDP eine negative Risikoanpassung erforderlich.

#### **2.6.5 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. Das Hedgingverbot ist in der Betriebsvereinbarung Compliance sowie auch im PIP (Policies, Instructions & Procedures) aufgenommen.



Zur Vermeidung von Absicherungsgeschäfte oder sonstige Gegenmaßnahmen zur Aufhebung der Risikoorientierung der Vergütung kann sich die Bank vom Vorstand und den Mitarbeitern alle Geschäfte in Finanzinstrumenten offenlegen lassen. Dieses wird durch den Bereich Compliance und den Vergütungsbeauftragten regelmäßig kontrolliert.

Die Kontrolle ergab für das Geschäftsjahr 2015 keine Beanstandungen.

## Annex 1 - Vergütungskennzahlen für das Geschäftsjahr 2015

	senior management	Group Staff and Support Functions		MB (inkl Treasury)		Internal Control Funtions		Gesamtergebnis
Mitarbeiter 31.12.2015	5	325		284		65		679
Gesamtvergütung SEB AG								71.517.260 €
	senior management	Group Staff and Support Functions		MB		Internal Control Funtions		Gesamtergebnis
Bezüge unterteilt in Risktaker		non risktaker	Risktaker	non risktaker	Risktaker	non risktaker	Risktaker	
Anzahl der Begünstigten	5	272	53	161	123	48	17	679
Fix Gehalt 2015	1.595.801 €	20.010.866 €	7.271.942 €	10.811.911 €	15.030.482 €	3.549.551 €	2.110.207 €	60.380.760 €
Variable Vergütung 2015								
Anzahl der Begünstigten	5	0	3	76	24	0	0	108
Gesamt Variable Vergütung	335.000 €	- €	32.362 €	553.000 €	3.021.240 €	- €	- €	3.941.602 €
Davon Bar Auszahlung 2016	15.000 €	- €	- €	324.400 €	1.546.350 €	- €	- €	1.885.750 €
Davon Bar Deferral	- €	- €	- €	- €	105.770 €	- €	- €	105.770 €
Davon Equity Deferral	320.000 €	- €	32.362 €	228.600 €	1.369.120 €	- €	- €	1.950.082 €
Deferrals aus Vorjahren								
2011								
Anzahl der Begünstigten	1	0	0	0	1	0	0	2
Deferred STI 2011	17.454 €	- €	- €	- €	804 €	- €	- €	18.258 €
2012								
Anzahl der Begünstigten	1	0	0	0	32	0	0	33
Deferred STI 2012	9.500 €	- €	- €	- €	230.540 €	- €	- €	240.040 €
2013								
Anzahl der Begünstigten	1	0		0	26		0	27
Deferred STI 2013	16.041 €	- €	- €	- €	200.438 €	- €	- €	216.478 €
2014								
Anzahl der Begünstigten	1	0	0	0	16	0	0	17
Deferred STI 2014	94.000 €	- €	- €	- €	114.000 €	- €	- €	208.000 €
AEP 2015								
Anzahl der Begünstigten	1	272	53	161	123	48	17	675
AEP STI 2015	2.175 €	560.606 €	100.594 €	94.069 €	34.256 €	309.394 €	242.513 €	1.343.606 €
Abfindungen	0	14		10		0		24
Sonderzahlungen	- €		2.318.289 €		2.741.657 €		- €	5.059.945 €
	0	12		11		0		23
	- €		61.825 €		46.745 €		- €	108.570 €