

Styrelsens för Swedbank AB förslag till beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare enligt punkt 17 i förslaget till dagordning vid årsstämman 2019

Detta förslag har upprättats av styrelsen för Swedbank AB efter beredning av styrelsens ersättningsutskott i enlighet med 8 kap. 51–54 §§ aktiebolagslagen (2005:551). Styrelsen föreslår att årsstämman beslutar följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare:

Syfte och grundläggande principer

Dessa riktlinjer utgör en ram för vilka ersättningar till ledande befattningshavare som styrelsen får besluta om under den tid som riktlinjerna gäller.

Syftet med riktlinjerna är att skapa ökad transparens i ersättningsfrågor, att stödja bankens affärs mål genom effektiva ersättningsstrukturer samt att fastställa grundläggande värderingar och riktlinjer vad gäller ersättning till bankens ledande befattningshavare.

Ersättningar till och andra anställningsvillkor för bankens ledande befattningshavare ska utformas så att de är förenliga med och främjar en effektiv riskhantering och motverkar ett överdrivet risktagande. Vidare ska de utformas med syfte att säkerställa bankens tillgång till ledande befattningshavare med den kompetens banken behöver till för banken anpassade kostnader och så att de får för verksamheten avsedda effekter. Sådana ersättningar och villkor ska också:

- stödja bankens vision, mål, värderingar och affärsstrategi,
- uppmuntra ledande befattningshavare att uppnå uppställda individuella mål,
- vara konkurrenskraftiga och marknadsmässiga, samt
- bestämmas utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Beslutsprocess

Styrelsens ersättningsutskott ska följa och utvärdera tillämpningen av riktlinjerna, pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare samt i banken gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer. Styrelsen ska senast tre veckor före årsstämman lämna en redovisning av resultatet av

utvärderingen på bankens webbplats, på dess särskilda avdelning för bolagsstyrningsfrågor.

Ersättningsutskottet ska varje år bereda styrelsens förslag till riktlinjer. Med ersättningsutskottets rekommendation som grund ska styrelsen varje år upprätta förslag till riktlinjer för beslut av årsstämman. Årsstämman ska besluta om förslaget.

Riktlinjerna ska tillämpas avseende varje åtagande om ersättning till ledande befattningshavare, och varje förändring av ett sådant åtagande, som beslutas efter den årsstämma vid vilken riktlinjerna fastställts. De har således inte någon inverkan på sedan tidigare avtalsrättsligt bindande åtaganden. Riktlinjerna ska gälla fram till nästa årsstämma. Beslutade riktlinjer får ändras även genom beslut av annan bolagsstämma än årsstämma.

Inom ramen för riktlinjerna och baserat på dessa ska styrelsen, med utgångspunkt i ersättningsutskottets beredning och rekommendationer, *dels* varje år besluta om specifika ändrade ersättningsvillkor för varje enskild ledande befattningshavare, *dels* fatta andra beslut om ersättning till ledande befattningshavare som kan erfordras.

Även utan stöd i riktlinjerna får styrelsen besluta om i sammanhanget oväsentliga poster av vedertaget slag, liksom om sådana förmåner som erbjuds en större grupp anställda, bland annat lunchförmåner.

Fast ersättning utbetalas av banken i enlighet med ingångna avtal. Deltagande i och utbetalning av rörlig ersättning till ledande befattningshavare i enlighet med incitamentsprogram ska, för varje enskilt program, beslutas av styrelsen.

Styrelsen får frångå dessa riktlinjer, om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl för det. En sådan eventuell avvikelse ska av styrelsen redovisas och motiveras i anslutning till förslaget till riktlinjer till nästkommande årsstämma.

Ledande befattningshavare

Med ledande befattningshavare avses i detta sammanhang Swedbanks verkställande direktör och de chefer som ingår i koncernledningen (Group Executive Committee).

Principer för bestämmande av ersättningsnivåer

Nivåerna på ersättningarna till ledande befattningshavare ska bestämmas med beaktande av följande faktorer:

- befattningens svårighetsgrad och komplexitet,
- intäcks- och kostnadsansvar,
- prestation,
- kompetens och erfarenhet, och
- konkurrensförhållanden.

Principer för bestämmande av fast och rörlig ersättning

Ersättningen till ledande befattningshavare kan bestå av följande komponenter: *fast ersättning* i form av grundlön, förmåner och pension samt *rörlig ersättning* i form av kontanter eller aktier enligt incitamentsprogram. Vid fastställande av de olika komponenterna ska följande principer gälla.

Fast ersättning

Grundlön. Varje ledande befattningshavare ska erhålla grundlön, dvs fast månadslön.

Förmåner. Varje ledande befattningshavare kan ha rätt både till allmänna förmåner som erbjuds samtliga medarbetare och särskilda extra förmåner.

Pension. Pensionsförmåner ska generellt utgå i enlighet med regler, kollektivavtal och praxis i det land där respektive ledande befattningshavare är stadigvarande bosatt. Pensionsförmåner för ledande befattningshavare kan vara förmånsbestämda enligt kollektivavtal och/eller premiebestämda och är oantastbara sedan de intjänats. För ledande befattningshavare ska den pensionsmedförande lönen ha ett tak som fastställs av styrelsen.

Avgångsvederlag och dylikt. Lön under uppsägningstid och ersättning för eventuellt avgångsvederlag ska generellt överensstämma med regler, kollektivavtal och praxis i det land där respektive ledande befattningshavare är stadigvarande bosatt. Dessutom ska följande gälla: Om banken säger upp anställningen kan lön utbetalas under en uppsägningstid på 6–12 månader. Därutöver kan avgångsvederlag baserat på fasta månadslöner utgå under 6–12 månader. Sammanlagd ersättning under uppsägningstid och tid då avgångsvederlag utgår ska inte överstiga ett totalt belopp motsvarande den avtalade fasta månadslönen vid tidpunkten för uppsägning och avtalsenliga förmåner under 12 månader plus den nämnda fasta månadslönen för 12 månader.

Mer information om fast ersättning finns i not K 13 i bankens årsredovisning för det senaste räkenskapsåret.

Rörlig ersättning

Bolagsstämman ska besluta om alla väsentliga villkor i program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare. Andelen rörlig ersättning ska vara relevant och rimlig i förhållande till total ersättning. Rörlig ersättning ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier och kan utgå i form av Swedbank-aktier. För rörlig ersättning ska gränser för det maximala utfallet fastställas för varje enskild ledande befattningshavare. Rörlig ersättning ska skjutas upp och villkoras av att den kriterieuppfyllelse, på vilken ersättningen grundas, visat sig långsiktigt hållbar och av att koncernens ställning inte väsentligt försämrats.

Styrelsen har, under förutsättning av godkännande av årsstämman 2019, beslutat att inrätta ett generellt prestations- och aktiebaserat ersättningsprogram avseende 2019 ("Eken 2019"). Ledande befattningshavare omfattas som huvudregel av Eken 2019.

Styrelsen har, under förutsättning av godkännande av årsstämman 2019, även beslutat att inrätta ett individuellt prestations- och aktiebaserat ersättningsprogram för år 2019 ("IP 2019"). Ledande befattningshavare omfattas som huvudregel inte av IP 2019, men

styrelsen, eller styrelsens ersättningsutskott efter beslut av styrelsen, kan bevilja undantag om väsentliga skäl föreligger.

Mer information om rörlig ersättning finns i not K 13 i bankens årsredovisning för det senaste räkenskapsåret samt i styrelsens förslag enligt punkt 21 i förslaget till dagordning vid årsstämman 2019.

Total ersättningskostnad

Den totala ersättningskostnaden omfattar bankens årliga kostnad för grundlön, rörlig ersättning, förmåner och pension till respektive ledande befattningshavare, inklusive sociala avgifter och särskild löneskatt på pensionskostnader.

Tidigare beslutade ersättningar som inte har förfallit till betalning

Information om bankens pensionsutfästelser finns i not K 13 i bankens årsredovisning för det senaste räkenskapsåret.

Stockholm i februari 2019

Swedbank AB (publ)

Styrelsen