

Pressmeddelande

20 augusti 2010

Swedbanks styrelse beslutar om förändrat ersättningsprogram för att främja långsiktighet

Swedbanks styrelse har beslutat om långtgående förändringar i bankens prestationsbaserade ersättningsprogram för 2010. Programmet är det första i sitt slag på den svenska bankmarknaden som omvandlar en del av den kontanta rörliga ersättningen till inlåsta aktier. Styrelsens beslut om att en del av den rörliga ersättningen ska vara uppskjuten och utgå i form av aktier har fattats under förutsättning av godkännande av årsstämman 2011.

Programmet i sammanfattning:

- Swedbanks prestations- och aktiebaserade ersättningsprogram för 2010 ("Program 2010") delar upp rörlig ersättning i två delar, kontantersättning och uppskjuten ersättning bestående av aktier.
- Programmet innebär ingen ökning av total rörlig ersättning jämfört med vad som gällde tidigare.
- Den kontanta ersättningen utbetalas året efter intjäningsåret och den uppskjutna ersättningen är inlåst i tre år.
- För personer som definieras som risktagare enligt Finansinspektionens definition är 60 procent uppskjutet, för övriga med rörlig ersättning är 40 procent uppskjutet.
- Programmets prestationsmål baseras på koncernens resultatutveckling efter skatt, det kapitalkostnads- och riskjusterade resultatet i respektive affärsområde och det riskjusterade resultatet på individuell och/eller teamnivå samt ett antal beteendevariabler kopplade till Swedbank-koncernens värdegrunder.
- Programmet omfattar cirka 6 400 anställda inom affärsområdena Svensk bankrörelse, Stora Företag & Institutioner och Kapitalförvaltning samt viss personal inom funktionerna Group Business Support, Group Risk, Group Finance och Group Treasury.
- År 2010 definieras cirka 830 anställda i programmet som risktagare enligt Finansinspektionens definition.
- Prestationsmålen för anställda som granskar verksamheten (bland annat riskkontrollfunktionen) är oberoende av resultaten för de enheter som granskas.
- Program 2010 omfattar inte ledande befattningshavare som ingår i koncernledningen eller personal inom Baltisk bankrörelse eller den ryska och ukrainska verksamheten.
- Programmet innehåller ett tak för den uppskjutna aktierelaterade komponenten i koncernen (maximalt 333 miljoner kronor, exklusive sociala avgifter), tak för respektive affärsområdes tilldelning samt tak för de enskilda anställdas ersättning.
- Vid en aktiekurs på 85 kronor i januari 2011 är utspädningen maximalt 0,4 procent.

- Aktieleverans sker 2014 och är villkorad av att bland annat de uppnådda prestationsmålen visat sig långsiktigt hållbara.
- Programmet föreslås vara årligt återkommande.

Swedbanks VD Michael Wolf kommenterar:

- Först är det viktigt att konstatera att styrelsen tar detta beslut för att skapa ett mer långsiktigt ersättningssystem, inte för att omvärlden tvingar oss. Vi har sedan våren 2009 vidtagit en lång rad åtgärder för att bygga en mer långsiktigt hållbar bank och detta är ytterligare ett steg på den vägen. Genom förändringen harmoniserar vi de mer än 70 olika ersättningssystem som tidigare fanns i banken och går till ett system som är öppet, transparent och enkelt att förstå för omvärlden genom att det motiverar de anställda till insatser som långsiktigt stärker banken.

Swedbanks styrelseordförande Lars Idermark kommenterar:

- Programmet med en uppskjuten aktiebaserad komponent harmoniserar de anställdas intresse med aktieägarnas och motiverar till långsiktigt värdeskapande i banken. Vi är övertygade om att detta kommer att vara till gagn för Swedbanks aktieägare, kunder och anställda, och att vi genom det här programmet skapar bra förutsättningar för att rekrytera och behålla kompetent personal samt stimulera nyckelpersoner till insatser som stärker banken långsiktigt.

Swedbank har presenterat förslaget för bankens största svenska ägare i syfte att förankra principerna för programmets uppbyggnad. Beslutet om programmets uppskjutna ersättning i form av aktier fattas av årsstämman 2011.

För ytterligare information:

Marie Hallander-Larsson, koncernpersonaldirektör, tfn: 0733 44 66 40

Thomas Backteman, koncernkommunikationsdirektör, Swedbank, tfn: 0708 311 166

Anna Sundblad, presschef, Swedbank, tfn: 070 321 39 95

Bilaga

Bakgrund till beslutet:

I finanskrisens efterdyningar har Swedbanks styrelse, likt andra aktörer i finansbranschen, ägnat stort fokus åt frågan om rörliga ersättningar och deras påverkan på resultat och risktagande. I samband med detta påbörjades 2009 en översyn av utformningen av bankens olika rörliga ersättningsystem för att skapa en mer långsiktigt hållbar och enhetlig struktur för rörlig ersättning.

Som ett resultat av denna översyn beslutade styrelsen redan i september 2009 om en ny incitamentspolicy för rörliga ersättningar där den långsiktiga affärsstrategin, aktieägarnas intressen och bankens risktolerans togs i beaktande. Tidigt 2010 tog banken vidare beslutet att återkalla all rörlig ersättning för 2009 då varken koncernens resultat eller bankens nya incitamentspolicy gjorde det möjligt eller lämpligt att utbetala rörlig lön.

Samtidigt fortgick bankens arbete med att säkerställa att den nya struktur för rörlig lön som arbetades fram under våren uppfyllde Finansinspektionens nya regler för rörliga ersättningar som trätt i kraft den 1 januari 2010. Genomlysningen visade att den ersättningsstruktur banken önskade inte bara uppfyllde Finansinspektionens regler utan även gick längre genom att koppla en del av den rörliga ersättningen till aktier. Under sommaren presenterade även EU sina nya regler gällande rörlig ersättning, vilka bland annat ställer krav på att en del av den rörliga ersättningen utbetalas i aktier eller andra finansiella instrument. Swedbank har nagelfarit EUs beslut och kommit fram till att den i banken önskade ersättningsstrukturen även är i linje med detta regelverk.

Till följd av det senaste årets arbete med rörliga ersättningar kan Swedbank nu presentera styrelsens förslag om ett omarbetat prestations- och aktiebaserat ersättningsprogram som ersätter tidigare kortsiktiga incitamentsplaner, förutom avtal om provisionsbaserad ersättning som inte påverkar risknivån i koncernen. Programmet tar även hänsyn till bankens ersättningsfilosofi om att den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig samtidigt som den följer bankens värdegrund om enkelhet, omtanke, öppenhet och stödjer bankens affärssyfte och vision om hållbarhet. Swedbank anser att ett prestationsbaserat ersättningsystem är en viktig komponent för att konkurrera om de främsta talangerna på finansmarknaden. Både Swedbanks styrelse och ledning kommer även fortsättningsvis att arbeta för att den totala ersättning banken erbjuder förblir konkurrenskraftig. Med förslaget visar styrelsen och ledningen dock på vikten av att dessa system också är måttfulla och anpassade till det av finanskrisen påvisade behovet av långsiktighet och riskjustering i rörliga ersättningar.

Sammanfattning av Program 2010:

Program 2010 delar upp rörlig ersättning i form av dels kontantersättning, dels uppskjuten ersättning bestående i aktier. Programmet innebär i huvudsak att i den mån vissa prestationsmål uppnås under 2010 kan de anställda som omfattas av programmet tilldelas en rörlig ersättning i början av 2011. En andel av den ersättningen avses tilldelas i form av villkorade, icke-överlåtbara rätter ("Prestationsrätter") som ger deltagarna möjlighet att under 2014 utan kostnad erhålla ett förutbestämt antal stamaktier i Swedbank ("Prestationsaktier"). Resterande andel av ersättningen avses utges genom kontantersättning. Programmet föreslås vara årligt återkommande.

Prestationsmålen baseras, för majoriteten av Deltagarna, på koncernens resultatutveckling efter skatt, det kapitalkostnads- och riskjusterade resultatet i respektive affärsområde och det riskjusterade resultatet på individuell och/eller teamnivå samt ett antal beteendevariabler kopplade till Swedbank-koncernens värdegrunder. Styrelsen, eller den styrelsen bemyndigat, prövar huruvida prestationsmålen kan anses uppnådda och beslutar diskretionärt om tilldelning.

Den maximala rörliga ersättningen är förutbestämd och varierar beroende av bland annat vilket affärsområde den anställde tillhör och den anställdes individuella befattning och ansvarsområde.

Prestationsrätterna berättigar till erhållande av Prestationsaktier först tre år efter tilldelningen, bland annat för att möjliggöra utvärdering av utfallet av prestationsmålen. Den totala löptiden för Program 2010 är cirka fyra år och två månader, bestående av det initiala prestationsåret 2010 följt av tre kvalifikationsår (2011-2013) plus en tvåmånadersperiod under vilken den slutgiltiga leveransen av aktier beräknas ske, dvs. före utgången av februari 2014.

Program 2010 omfattar breda personalkategorier inom affärsområdena Svensk bankrörelse, Stora Företag & Institutioner och Kapitalförvaltning samt viss personal inom funktionerna Group Business Support, Group Risk, Group Finance och Group Treasury. Därmed omfattas totalt cirka 6 400 anställda inom Swedbank-koncernen. Program 2010 omfattar dock inte ledande befattningshavare som ingår i koncernledningen eller personal inom Baltisk bankrörelse eller Ryssland och Ukraina. Ytterligare affärsområden och funktioner kommer sannolikt att inkluderas i kommande motsvarande program från och med 2011 och framåt.

Program 2010 särskiljer risktagare från icke-risktagare där av banken definierade risktagare föreslås erhålla 60 procent av den rörliga ersättningen i Prestationsrätter medan denna andel för icke-risktagare föreslås uppgå till 40 procent. Återstående del betalas ut kontant året efter prestationsåret. Det kontanta beloppet kan reduceras helt eller delvis om styrelsen finner det lämpligt eller om det följer av förändrade, omtolkade eller nya regulatoriska krav. Cirka 8 procent av koncernens anställda är klassificerade som risktagare enligt bankens definition. I Program 2010, som är begränsat till cirka 6 400 anställda, uppgår antalet risktagare till cirka 830 anställda, vilket motsvarar runt 13 procent av deltagarna.

Program 2010 är i linje med Finansinspektionens krav på långsiktighet och riskanpassning för rörliga ersättningar och de nya EU-regler för rörlig ersättning som förväntas genomföras inom kort.

Ytterligare villkor för erhållande av Prestationsaktier:

Villkoren för erhållande av Prestationsaktier är dels som huvudregel att deltagaren vid leveranstidpunkten inte sagt upp sig eller blivit uppsagd eller av annan anledning lämnat koncernen, dels att vissa ytterligare villkor är uppfyllda vid leveranstidpunkten. Dessa ytterligare villkor inkluderar bland annat att prestationsmålen fortfarande ska vara uppnådda i samma utsträckning som vid tilldelningstidpunkten och att bankens, arbetsgivarföretagets och koncernens resultat inte ska ha försämrats väsentligt.

Styrelsen eller dess ersättningsutskott ska före och i nära anslutning till varje förestående överlåtelse av Prestationsaktier bedöma i vilken utsträckning nämnda villkor är uppfyllda eller inte. Om inte samtliga villkor bedöms vara uppfyllda, har styrelsen, inom ramen för Program 2010, rätt att ensidigt ändra villkoren till vad styrelsen finner skäligt och därvid till exempel helt eller delvis förklara utestående Prestationsrätter förverkade, innebärande att ett färre antal eller inga Prestationsaktier alls överläts till den anställde.

Tekniska detaljer för Program 2010:

Swedbanks åtagande att se till att stamaktier överläts utan kostnad till de berättigade enligt Program 2010 föreslås uppfyllas genom införande av ett särskilt aktieslag, C-aktier, följt av en riktad nyemission av sådana aktier till ett särskilt för ändamålet anlitat finansiellt institut, återköp av aktierna och omvandling av dessa till stamaktier följt av leverans till berättigade anställda.

Alternativet med emission och återköp av C-aktier medför låg marknadsrisk och bedöms av banken som det mest kostnadseffektiva och flexibla sättet för att säkra leverans av aktier.

Emissionen av C-aktier genomförs till lägsta möjliga teckningskurs, lika med kvotvärdet som i dag är 21 kronor. Aktierna återköps omedelbart för väsentligen samma pris som teckningskursen. Sedan omvandlas de till vanliga stamaktier. Swedbank har därefter ett eget innehav av stamaktier som matchar det antal aktier som ska överlätas till de anställda 2014 samt stamaktier som kan säljas som hedge för sociala avgifter i samband med programmet.

Tilldelningen av Prestationsrätter för Program 2011 beräknas ske under februari 2011 villkorat av årsstämman godkännande av den uppskjutna ersättningen i form av aktier. Leverans av Prestationsaktierna föreslås ske under februari 2014, förutsatt att de villkor som redogjorts för ovan bedöms uppfylla.

Det maximala utfallet för tilldelning av Prestationsrätter, eller den uppskjutna aktierelaterade komponenten, begränsas av ett tak på 333 miljoner kronor, exklusive sociala avgifter. Detta motsvarar taket på utfallet om prestationsmålen uppnås av samtliga deltagare.

Programmet kommer att leda till viss utspädning av Swedbank-aktien, där storleken på utspädningen beror på storleken på det totala belopp som tilldelas i form av Prestationsrätter ("Aktieprestationsbeloppet") samt kursen vid tillfället för tilldelningen. Det sammanlagda antalet Prestationsaktier som deltagarna i Program 2010 kan komma att erhålla uppgår teoretiskt till högst 6,67 miljoner, vilket är lika med kvoten av (a) det högsta totala Aktieprestationsbeloppet för samtliga deltagare dividerat med (b) lägsta tillåtna omräkningskurs, vilken är 50 kronor per aktie. Vid maximalt utfall antas utspädningen genom Program 2010 uppgå till cirka 0,75 procent vid omräkningskursgolvet om 50 kronor per aktie och 0,44 procent vid en aktiekurs om 85 kronor per aktie. Utspädningen är beräknad som det teoretiskt högsta antalet Prestationsrätter, plus tillkommande aktier för hedge av sociala avgifter, som andel av det totala antalet aktier i Swedbank, inklusive de framtida Prestationsaktierna och övriga tillkommande aktier.

Den totala kostnaden för Program 2010 fastställs genom att värdet per Prestationsrätt multipliceras med det antal Prestationsrätter som uppskattas resultera i leverans av Prestationsaktier 2014 (dvs. antal Prestationsrätter som tilldelas deltagarna 2011 med avdrag för ett uppskattat antal Prestationsrätter som antas förverkas med anledning av att deltagare under löptiden för Program 2010 säger upp sig eller blir uppsagda eller av annan anledning lämnar koncernen). Dessutom tillkommer kostnaden för sociala avgifter.

Den totala kostnaden för Program 2010 kommer inte att överstiga kostnaden för de gamla incitamentsprogram som nu ersätts. Kostnaden förväntas ha en liten inverkan på Swedbank-koncernens nyckeltal och effekten på resultatet väntas bli marginell.

Om årsstämman 2011 inte godkänner det föreslagna säkringsarrangemanget med emission och återköp av C-aktier avser styrelsen att säkra bankens åtagande avseende leverans av stamaktier

genom ett avtal (aktieswapavtal, certifikat eller liknande) med ett särskilt för ändamålet anlitat finansiellt institut.

Förslagets beredning

Förslaget har beretts av styrelsens ersättningsutskott under 2010 och beslutats av styrelsen den 19 augusti 2010.

Styrelsen föreslår att årsstämman 2011 beslutar följande:

- Att godkänna styrelsens beslut om uppskjuten rörlig ersättning i form av aktier.
- Att införa ett nytt aktieslag (omvandlingsbara C-aktier) genom ändring i bolagsordningen.
- Att bemyndiga styrelsen att besluta om riktad nyemission av C-aktier till teckningskurs motsvarande kvotvärdet (f.n. 21 kronor) till ett särskilt för ändamålet anlitat finansiellt institut.
- Att bemyndiga styrelsen att besluta om återköp av samtliga egna C-aktier under Program 2010.
- Att återköpta egna aktier efter omvandling till stamaktier får överlåtas direkt och indirekt till berättigade anställda utan kostnad samt även i viss utsträckning över NASDAQ OMX Stockholm till marknadspris i syfte att täcka vissa kostnader i samband med Program 2010.

Stämmans beslut enligt punkt 1 kräver enkel majoritet, dvs. mer än hälften av avgivna röster. Stämmans beslut enligt punkterna 2-5 är giltigt om det biträds av aktieägare med minst nio tiondelar av såväl de avgivna rösterna som de vid årsstämman 2011 företrädde aktierna. Förslagen enligt punkterna 2-5 är villkorade av varandra och ska därför fattas som ett beslut, samt av att förslaget enligt punkten 1 bifalls av stämman.