

**skandia** :

redogörelse för Skandia ABs  
ersättningar 2012

### **Regelverk för ersättningar**

Finansinspektionen har utfärdat allmänna råd om ersättningspolicy i försäkringsföretag, fondbolag, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar (FFFS 2011:2) (de "Allmänna Råden"). De Allmänna Råden ger vägledning om hur ett företag bör mäta, styra, rapportera och ha kontroll över de risker som ersättningssystem kan medföra. Reglerna innebär bland annat att företag ska anta en ersättningspolicy samt offentliggöra detaljerade uppgifter om ersättningar. För anställda som kan påverka risknivån i företaget bör minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år. Innan den sedan betalas ut bör beloppet riskjusteras, det vill säga resultatet som ersättningen baseras på ska säkras och utvärderas.

### **Ersättningspolicy**

Försäkringsaktiebolaget Skandia (publ) ("Skandia AB") har antagit en ersättningspolicy i enlighet med de Allmänna Råden. Ersättningspolicyn tillämpas på all ersättning till samtliga anställda i Skandia AB. Med all ersättning avses kontant fast och rörlig lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, och förmåner med mera som Skandia betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning. Som rörlig ersättning räknas, i detta sammanhang, inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning. Detsamma gäller avsättningar till resultatandelsstiftelsen Skandianen (se nedan under "*Ersättningens komponenter*") och gratifikationer.

Nedan redogörs för huvuddragen i den ersättningspolicy som har antagits av Skandia AB samt de ersättningsprinciper som tillämpats för ersättningar som intjänats under 2012.

### **Beslutsgång**

Skandia ABs styrelse beslutar om ersättningspolicyn.

Skandia ABs styrelse har utsett en särskild styrelseledamot, Bengt-Åke Fagerman, med uppgift att bereda väsentliga frågor om ersättning till anställda i Skandia AB samt bereda styrelsens beslut om åtgärder att följa upp tillämpningen av ersättningspolicyn. Skandia ABs styrelse har gett den särskilt utsedda ledamoten i uppdrag att hantera vissa uppgifter i enlighet med vad som framgår av en särskild instruktion, bland annat att utföra en oberoende bedömning av Skandia ABs ersättningspolicy och ersättningssystem.

I ersättningspolicyn anges de principer som gäller för beslut om ersättning till ledande befattningshavare. Skandia ABs styrelse beslutar om ersättning till den verkställande direktören, i förekommande fall, den vice verkställande direktören och andra medlemmar i Skandia ABs ledningsgrupp som är ansvariga direkt inför styrelsen, den verkställande direktören, eller i förekommande fall, den vice verkställande direktören. Styrelsens beslut om ersättning till verkställande direktören ska godkännas av Livförsäkringsaktiebolaget Skandias (publ) ("Skandia Liv") ersättningsutskott innan sådant beslut verkställs. Verkställande direktören ska vara föredragande avseende styrelsens beslut om ersättning till de andra ledande befattningshavarna som anges ovan. Beslut om ersättning till

övriga ledande befattningshavare och anställda inom Skandia AB fattas i enlighet med den så kallade "farfarsprincipen"<sup>1</sup> som tillämpas inom Skandiakoncernen och i Skandia AB.

Den särskilt utsedda ledamoten är adjungerad i Skandia Livs ersättningsutskott och ska återrapportera till Skandia ABs styrelse om de beslut som fattas av ersättningsutskottet.

### ***Riskanalys***

Innan ett beslut fattas att anta ersättningspolicyn eller beslut om andra väsentliga förändringar av ersättningssystemet ska en riskanalys genomföras avseende vilka risker som är förenade med Skandia ABs ersättningspolicy och ersättningssystem. Med risker avses sådana risker som kan leda till att Skandia ABs resultat eller finansiella ställning försämras i framtiden.

Skandia AB ska på grundval av en sådan analys identifiera Risktagare (definieras nedan under "Anställda som påverkar Skandia ABs risknivå") i Skandia AB.

Ersättningspolicyn ska främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till överdrivet risktagande. Vid utformningen av ersättningspolicyn har en riskanalys, på uppdrag av Skandia AB, genomförts av Skandiakoncernens centrala funktion för riskstyrning och riskkontroll.

Riskanalysen omfattar riskhantering och kontrollsystem i Skandia AB, huvudsakliga riskkategorier inklusive ryktesrisk med hänsyn till ersättningssystem, risktolerans samt ersättningspolicyn och processen för identifiering av Risktagare (definieras nedan). Huvudsakligt fokus i analysen ligger på rörlig ersättning.

Med hänsyn till den information som framgår av ersättningspolicyn tillsammans med antagandet att riskhanterings- och kontrollsystemet följs, anses i nuläget enbart marginella risker föreligga relaterade till ersättningssystemet.

Skandiakoncernens centrala funktion för riskstyrning och riskkontroll har utfört en grundläggande analys avseende maximal påverkan av ersättningssystemet i relation till Skandia ABs budgeterade resultat för 2012. Funktionen bedömer att den rörliga ersättningsdelen är rimlig och därmed att det är liten risk för att det nuvarande ersättningssystemet förstör värde i Skandia AB.

### ***Uppföljning och kontroll***

Ersättningspolicyn ska ses över årligen så att den utvecklas i takt med förändringar i Skandia ABs situation.

En kontrollfunktion ska årligen självständigt granska om Skandia ABs ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen till Skandia ABs styrelse. Avseende 2012 genomfördes denna granskning av Skandiakoncernens centrala funktion för internrevision.

---

<sup>1</sup> "Farfarsprincipen" innebär att godkännande ska ske av "chefens chef".

### ***Grundläggande principer för ersättning till anställda***

I ersättningspolicyn anges att ersättningarna till anställda bör utformas med hänsyn till vikten av att verksamheten är kostnadseffektiv och konkurrenskraftig. Systemet för ersättningar bör uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för Skandia AB med en väl avvägd riskhorisont. Det resultat som ligger till grund för beslut om rörliga ersättningar bör inkludera en bedömning av om resultatet är hållbart även under en konjunkturförsvagning. Skandia ABs ersättningar ska vara individuella och differentierade samt baseras på:

- Den anställdes prestation, erfarenhet och kompetens samt agerande i enlighet med Skandiakoncernens och Skandia ABs värderingar.
- Marknaden, det vill säga vad andra företag betalar för liknande arbetsuppgifter inom det som kan betraktas som medarbetarens potentiella arbetsmarknad.
- Befattningens (arbetsuppgifternas) ansvar och svårighetsgrad.

### ***Ersättningens komponenter***

Ersättningen kan utgöras av någon eller flera av följande komponenter:

- Grundlön, det vill säga fast lön som utgår månadsvis.
- Årlig rörlig ersättning baserad på prestation, det vill säga resultatbaserad ersättning. Sådan ersättning baseras på uppnått resultat i förhållande till förväntan.
- Skandianen som är en resultatandelsstiftelse. För anställda som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan görs en årlig avsättning till Skandianen baserat på Skandias ekonomiska resultat.
- Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, privatvård, räntesubventioner och friskvårdsersättning.
- Pensionsplanerna i Skandia AB utgörs främst av pensionsförmåner enligt kollektivavtalet inom försäkringsbranschen (FTP).

### ***Anställda som påverkar Skandias ABs risknivå***

Med utgångspunkt från riskanalysen har Skandia AB, i enlighet med de Allmänna Råden, definierat de personalkategorier av anställda som kan påverka Skandia ABs risknivå. Med anställd som kan påverka Skandia ABs risknivå avses en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på Skandias ABs risknivå ("Risktagare").

De grupper av Risktagare som identifierats utvärderas löpande av Skandia AB och kan därmed, mot bakgrund av den påverkan de har på Skandia ABs risknivå, komma att ändras från tid till annan.

För Risktagare ska utbetalningen av minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år.

Innan den uppskjutna delen utbetalas ska beloppet riskjusteras, det vill säga resultatet som ersättningen baseras på ska säkras och utvärderas. Detta innebär att den rörliga ersättningen kan komma att reduceras om det i efterhand visar sig att den anställde, resultatenheten eller Skandia AB inte uppfyllt de resultatkriterier som uppställts.

Skandia ABs styrelse har rätt att ensidigt besluta att rätten till utbetalning av den uppskjutna ersättningen faller bort vid sådana extraordinära förhållanden som innebär att Skandia ABs finansiella stabilitet är hotad eller att fel gjorts på sådant sätt att resultatkriterierna rätteligen inte uppfyllts.

### ***Ersättning till anställda i kontrollfunktioner***

Anställda, såväl i Skandia AB som i outsourcade kontrollfunktioner hos Skandia Liv, som arbetar med att granska verksamheten ska ges ersättning som är oberoende av de områden de kontrollerar. Skandia AB har outsourcat det övergripande ansvaret för att granska verksamheten centralt inom Skandiakoncernen till enheten för riskstyrning och riskkontroll, Koncerncompliance och Internrevision. Anställda inom dessa centrala funktioner är inte berättigade till rörlig ersättning.

### ***Särskilt om rörlig ersättning***

Verkställande direktören är inte berättigad till rörlig ersättning. För andra medarbetare tillämpar Skandia AB ett program för rörlig ersättning som är grundat på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhetens och företagets totala resultat. Hänsyn tas även till kvalitativa kriterier. Programmet för rörlig ersättning är baserat på upprättandet av detaljerade och individuella prestationskontrakt.

Om den totala ersättningen innehåller en rörlig del, ska det vara en lämplig balans mellan fast lön och rörlig ersättning. När det gäller rörlig ersättning finns det ett tak som anger hur stor ersättning som kan utbetalas om alla mål uppnås. Taket är bestämt i förväg. Den rörliga ersättningen kan sättas till noll.

För de medarbetare som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan nämnda program kan en ersättning motsvarande max 125 procent av ett halvt prisbasbelopp för 2012 utgå. Eventuell ersättning avsätts i resultatandelsstiftelsen Skandianen, och låses in under fem år.

### ***Aktierelaterade ersättningar***

De aktierelaterade ersättningsprogrammen som har funnits i Skandia AB var en del av koncerngemensamma ersättningsprogram hos Old Mutual, den tidigare ägaren till Skandia AB. I samband med att Skandia Liv förvärvade Skandia AB den 21 mars 2012 har dessa program avslutats och inestående optioner och aktier (med undantag av intjäningsåret 2010) överläts till medarbetarna.

### ***Pensioner***

Verkställande direktören har pensionsförmåner enligt FTP planens avdelning 2 (tjänstepensionsplanen inom försäkringsbranschen). Planen är till sin huvuddel förmånsbestämd med en maximal förmån om 65 procent av den pensionsmedförande lönen. Pensionsålder är i enlighet med pensionsplanen 65 år. På pensionsmedförande lönedelar ovan planens tak om 30 inkomstbasbelopp avsätts en premie om 37 procent. Rörlig lön ovan planens tak ingår inte i det pensionsmedförande underlaget.

Pensionsplanerna för övriga ledande befattningshavare utgörs av pensionsförmåner enligt kollektivavtalet inom försäkringsbranschen (FTP). Pensionsplanerna omfattar i huvudsak ålderspension, sjukpension och familjepension.

### ***Uppsägningsvillkor och avgångsvederlag***

Verkställande direktören har rätt till lön under uppsägningstiden, vilken är 6 månader, samt ett avgångsvederlag motsvarande 6 månadslöner vid uppsägning från företagets sida.

Övriga ledande befattningshavare har, rätt till lön under uppsägningstiden i enlighet med gällande kollektivavtal och inte rätt till avgångsvederlag.

**Tabell 1a Kostnadsförda ersättningar till anställda inom Skandia AB 2012****MSEK**

Kostnadsförda ersättningar till anställda inom Skandia AB under 2012	Medelantalet anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar <sup>1</sup>	Rörlig ersättning <sup>2</sup>	Pension	Förmåner	Totalt
Ledande befattningshavare	8	13	2	3	1	19
Anställda som påverkar företagets risknivå	29	25	0	7	1	32
Övriga anställda	895	454	24	147	20	646
						0
<b>Totalt</b>	<b>932</b>	<b>492</b>	<b>26</b>	<b>154</b>	<b>22</b>	<b>697</b>

**Tabell 1b Kostnadsförda ersättningar till ej anställda inom Skandia AB 2012**

Kostnadsförda ersättningar till ej anställda inom Skandia AB under 2012 <sup>1)</sup>	Medelantalet anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar	Rörlig ersättning	Pensionskostnader	Förmåner	Totalt
Ledande befattningshavare	2	2	-	1	0	3
<b>Totalt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

1) Avser ledande befattningshavare vars ersättningar ej utbetalats eller kostnadsförts i Skandia AB.

**Tabell 2a Procentuell fördelning av rörlig ersättning till anställda inom Skandia AB**

<i>Procentuell uppdelning av rörlig ersättning</i>	<i>Andel</i>
<i>Kontant rörlig ersättning</i>	<i>30%</i>
<i>Aktierelaterad ersättning</i>	<i>5%</i>
<i>Övrigt (1)</i>	<i>66%</i>

1 Avser resultatandelsprogrammet Skandianen.

**Tabell 2b Procentuell fördelning av rörlig ersättning till ej anställda inom Skandia AB**

<b>Procentuell uppdelning av rörlig ersättning</b>	<b>Andel</b>
Kontant rörlig ersättning	100%
Aktierelaterad ersättning	0%
Övrigt	0%

1 Avser resultatandelsprogrammet Skandianen.

### **Tabell 3a Förändring av rörlig lön till anställda inom Skandia AB 2012**

<b>Ingående balans 1 januari 2012</b>	<b>45</b>
Intjänade ersättningar under räkenskapsåret 2012	31
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år	-29
Justerad ej utbetald intjänad ersättning	-6
<b>Utgående balans 31 december 2012</b>	<b>41</b>
<b>varav uppskjuten ersättning (1)</b>	<b>16</b>

Fotnot (1): varav 4 MSEK hänförligt till 2011 resp 12 MSEK till 2012.

### **Tabell 3b Förändring av rörlig lön till ej anställda inom Skandia AB 2012**

<b>Ingående balans 1 januari 2012</b>	<b>4</b>
Intjänade ersättningar under räkenskapsåret 2012	0
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år	-
Justerad ej utbetald intjänad ersättning	2
<b>Utgående balans 31 december 2012</b>	<b>1</b>



#### Tabell 4a Avgångsvederlag och garanterad ersättning till anställda inom Skandia AB

Avgångsvederlag	18
<b>Årets utbetalda</b>	
Avgångsvederlag	18
<b>Under året utfästa avgångsvederlag i samband med nyanställningar</b>	1
<b>Utfästa belopp:</b>	
Avgångsvederlag	13
Antal personer som omfattas av sådana utfästelser	8
Högsta enskilda utfästa belopp	4

#### Tabell 4b Avgångsvederlag och garanterad ersättning till ej anställda inom Skandia AB

<b>Utfästa belopp för:</b>	
Avgångsvederlag	5
Antal personer som omfattas av sådana utfästelser	1
Högsta enskilda utfästa belopp	5