

Redogörelse för Skandiabankens ersättningar 2014



skandia :

Redogörelse för Skandiabankens ersättningar 2014

Regelverk för ersättningar

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1 och FFS 2014:22) (Föreskrifterna). Föreskrifterna innehåller bestämmelser om hur ett företag ska mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra.

Föreskrifterna innehåller dessutom specifika krav på att företagen ska anpassa sina ersättningssystem till risker, till exempel regler om resultatbedömning och riskjustering samt uppskjuten rörlig ersättning.

Denna redogörelse om Skandiabankens ersättningar har upprättats i enlighet med tillsynsförordning (EU) 575/2013 och Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12).

Ersättningspolicy

Den ersättningspolicy som antagits av Skandiabankens styrelse anger bland annat att ersättningarna till de anställda ska utformas med hänsyn till vikten av att verksamheten är kostnadseffektiv och konkurrenskraftig. Systemet för ersättningar ska uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för Skandiabanken med en väl avvägd riskhorisont. Ersättningar till anställda inom Skandiabanken ska vara verksamhetsstyrda, individuella och differentierade samt baseras på:

- Den anställdes prestation, erfarenhet och kompetens samt agerande i enlighet med Skandias värderingar. Även engagemang, samarbetsförmåga samt utveckling av egen och andras kompetens ska beaktas.
- 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.

Ersättningspolicyn för Skandiabanken ska ses över årligen, så att den utvecklas i takt med förändringar i företagets miljö.

Risikanalys

Innan beslut fattas om ersättningssystemet eller väsentliga förändringar av detta görs en analys av hur systemet påverkar de risker Skandiabanken utsätts för och hur dessa risker hanteras. Skandiabankens Riskchef har ett särskilt ansvar för denna bedömning.

Risikanalysen, som ligger till grund för Skandiabankens ersättningspolicy, omfattar en beskrivning av struktur och innehåll i ersättningsprogram till Skandiabankens anställda, hur Skandiabankens ersättningspolicy ska tillämpas samt en analys av processen för identifiering av anställda som kan påverka företagets risknivå. Analysen innehåller också en beskrivning av Skandiabankens system för riskstyrning och riskhantering.

Genomförd riskanalys visar att Skandiabankens ersättningspolicy och ersättningssystem stödjer en effektiv riskhantering inom företaget och inte uppmuntrar till ett ökat risktagande. Följande delar av ersättningssystemet är viktiga komponenter som påverkat analysens resultat:

- Ett ersättningsutskott i Skandia Liv, som är ett permanent styrelseutskott med uppgift att bereda frågor om förmåner till anställda inom Skandia Liv och dess dotterbolag samt införandet av en särskilt utsedd ledamot för ersättningsfrågor i dotterbolagen. Härigenom får styrelsen anses kunna ta ett medvetet och aktivt beslut i ersättningsfrågor. Processen säkerställer också en transparens i ersättningsutformningen för vd och dennes ledningsgrupp samt för dotterbolagen.
- Med undantag för Skandianen för anställda i Sverige och motsvarande i Norge sker all ersättning till Skandiabankens medarbetare i form av fast ersättning.
- Tydliga processer för godkännande av lönejusteringar, den så kallade "farfarsprincipen", som innebär att godkännande måste ske av "chefens chef".

Berednings- och beslutsprocess

Skandiabanken har under 2014 upprättat ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottet är ett permanent styrelseutskott bestående av två styrelseledamöter. Utskottets ledamöter är Bengt-Åke Fagerman och Niklas Midby. Vd och personalchefen är i den utsträckning ersättningsutskottet så begär, adjungerade.

Utskottets uppgift är att bereda väsentliga ersättningsfrågor rörande anställda i Skandiabanken. Utskottet ska bland annat bereda styrelsens beslut om ersättning och övriga anställningsvillkor för vd, övriga medlemmar i ledningen samt, i förekommande fall, andra som är ansvariga direkt inför styrelsen eller vd. Styrelsens beslut om ersättning till vd ska godkännas av Skandia Livs ersättningsutskott innan sådant beslut verkställs. Beslut om ersättning till övriga anställda i Skandiabanken fattas i enlighet med den så kallade "farfarsprincipen" som tillämpas i Skandiakoncernen.

Beslut om ersättning till, i förekommande fall, anställda som har övergripande ansvar för någon av Skandiabankens kontrollfunktioner (funktionerna för riskstyrning och riskkontroll, regelefterlevnad och internrevision eller motsvarande) ska fattas av styrelsen.

Ersättningens komponenter

Ersättningen utgörs av en eller flera av följande komponenter:

- Månadslön, det vill säga fast lön som utgår månadsvis.
- Skandianen, som är en resultatandelsstiftelse. För anställda i Sverige, förutom vd, görs en årlig avsättning till Skandianen baserat på Skandias ekonomiska resultat. För medarbetare i Norge kan en ersättning motsvarande maximalt 1,5 månadslön utgå för 2014.
- Pensionsplanerna i Skandiabanken utgörs främst av pensionsförmåner enligt kollektivavtalet inom försäkringsbranschen (FTP), samt i vissa fall tillkommande pensionsförmåner för högre befattningshavare. Pensionsplaner för anställda i Norge är antingen förmåns- eller avgiftsbestämda.
- Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, privatvård, räntesubventioner och friskvårdsersättning.

Ingen anställd i Skandiabanken är berättigad till individuell rörlig ersättning.

Lön och arvoden

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämans beslut. Till ledamöter som är anställda i Skandia utgår inga arvoden. Ersättningen till vd utgörs av en fast grundlön och till vvd och andra ledande befattningshavare av en fast grundlön samt Skandianen enligt nedan.

Med anledning av att Skandiabankens vd flyttat från Norge till Sverige under 2013 är han berättigad till ett tidsbegränsat skattepliktigt bostadsbidrag på 93 000 kronor brutto per månad fram till april 2014.

Skandianen

För alla medarbetare i Sverige förutom vd kan en ersättning motsvarande maximalt 125 procent av ett halvt prisbasbelopp utgå med avsättning i resultatandelsstiftelsen Skandianen. Ersättningen kan disponeras först det femte året efter intjänandeåret. För 2014 kan avsättningen maximalt uppgå till 27 750 SEK per medarbetare. För medarbetare i Norge kan en ersättning motsvarande maximalt 1,5 månadslön utgå för 2014.

Aktierelaterade ersättningar

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

Den sista tilldelningen av aktier gjordes under 2011 avseende intjäningsåret 2010. Antal tilldelade aktier uppgick till 32 558 st. Denna ersättning sköts upp i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) och har överlåtits till medarbetarna i april 2014. Skandiabanken har ingen ytterligare kostnad för ersättningsprogrammen.

Tjänstepensioner till vd och vice vd

Skandiabankens vd har pensionsförmåner enligt FTP planens avdelning 1 (tjänstepensionsplanen inom försäkringsbranschen). Pensionsplanen är avgiftsbestämd. På pensionsmedförande lönedelar ovan 30 inkomstbasbelopp avsätts utöver FTP-planen en premie om 7 procent. Årets pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgår till 28 procent.

Pensionskostnaderna för båda vvd är både förmåns- och avgiftsbestämda och tryggas genom försäkringar. Båda vvd har förmåner enligt FTP-planens avdelning 2. Planen är till sin huvuddel förmånsbestämd med en maximal förmån om 65 procent av den pensionsmedförande lönen. Pensionsåldern är 65 år, lika som för övriga inom FTP-planen.

För en vvd avsätts utöver FTP-planen en premie om 37 procent på pensionsmedförande lönedelar ovan planens tak om 30 inkomstbasbelopp.

För de båda vvd uppgick årets avgiftsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning till 29 (25) och förmånsbestämda pensionskostnad till 15 (15) procent.

Tjänstepension till övriga ledande befattningshavare

Pensionsplanerna för övriga ledande befattningshavare i Sverige utgörs av pensionsförmåner enligt kollektivavtalet inom försäkringsbranschen (FTP). Pensionsåldern är 65 år likt övriga tjänstemän.

Pensionsplanerna för övriga ledande befattningshavare i Norge är förmånsbestämda. Pensionsåldern är 67 år. För förmånsbestämda pensionsplaner är den maximala förmånen 66 procent av den pensionsmedförande lönen.

För övriga ledande befattningshavare uppgår årets avgiftsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning till 30 (20) procent. Årets förmånsbestämda pensionskostnad uppgår i förhållande till pensionsgrundande ersättning till 8 (8) procent.

Uppsägningsvillkor och avgångsvederlag

Vid uppsägning från Skandiabankens sida har vd rätt till lön under uppsägningstiden, vilken är 6 månader. Vidare har vd rätt till avgångsvederlag motsvarande 6 månadslöner.

Vid uppsägning från Skandiabankens sida har vvd rätt till lön under uppsägningstiden, vilken är 6 månader. En vvd har rätt till avgångsvederlag motsvarande 6 månadslöner.

Övriga ledande befattningshavare har uppsägningstid i enlighet med gällande kollektivavtal och har inte rätt till avgångsvederlag.

Lån

Skandiabanken erbjuder personalkrediter till anställda i Skandiabanken samt till andra koncernföretag inom Skandia. Oavsett vilket bolag den anställda tillhör eller om den anställda klassificeras som närstående så tillämpas samma villkor för samtliga. Personalkrediter beviljas upp till maximalt 35 prisbasbelopp vilket motsvarar cirka 1,5 MSEK. Den anställda förmånsbeskattas förlöpande med den av Skatteverket fastställda statslåneräntan den 30 november året före beskattningsåret, plus en procentenhet minus den avtalade räntan. Skandiabanken betalar sociala avgifter på förmånsräntan avseende de som är anställda i Skandiabanken.

För krediter som överstiger 35 prisbasbelopp tillämpas marknadsmässig prissättning. Sedvanlig kreditprövning görs för samtliga krediter.

Anställda som kan påverka Skandiabankens risknivå

Skandiabanken har identifierat de anställda som väsentligen kan påverka Skandiabankens risknivå och därmed omfattas av specifika bestämmelser om

riskanpassning (Särskilt Reglerad Personal). Särskilt Reglerad Personal omfattar anställda i följande kategorier:

- verkställande ledning
- anställda i ledande strategiska befattningar
- anställda med ansvar för kontrollfunktioner
- risktagare

Med risktagare avses en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Skandiabankens risknivå; normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Skandiabankens räkning eller på annat sätt påverka Skandiabankens risker.

De anställda i gruppen Särskilt Reglerad Personal som identifierats utvärderas löpande av Skandiabanken och kan därmed, mot bakgrund av den påverkan de har på Skandiabankens risknivå, komma att ändras från tid till annan.

Inläsning av rörlig ersättning för vissa anställda och riskjusterad utbetalning

Det finns anställda i Skandiabanken som tidigare varit berättigade till rörlig ersättning som kommer betalas ut under kommande år. För dessa anställda, som i Skandiabanken var identifierade som Risktagare, gällde vid beslutet om den rörliga ersättningen att utbetalningen av 60 procent av den rörliga ersättningen blev uppskjuten i 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 anställda, resultatenheten eller Skandiabanken inte uppfyllt de resultatkriterier som uppställts. En avsättning av den del av risktagarnas rörliga ersättning som skjuts upp görs i balansräkningen. Det avsatta beloppet förändras under inläsningsperioden i samma utsträckning som värdet på Skandia Livs finansiella tillgångar förändras.

Skandiabankens styrelse har rätt att ensidigt besluta att rätten till utbetalning av den uppskjutna ersättningen faller bort vid sådana extraordinära förhållanden som innebär att bolagets finansiella stabilitet är hotad eller att resultatkriterierna rätteligen inte uppfyllts.

Personalkostnader

	2014	2013
Löner och ersättningar	-255	-235
Förmånsbestämda pensioner	-15	-17
Avgiftsbestämda pensioner	-23	-24
Löneskatt	-8	-8
Sociala kostnader	-64	-57
Rörliga ersättningar ¹	-17	-10
Övriga personalkostnader	-25	-15
Totalt	-407	-366

¹ Med rörliga ersättningar avses resultatandelsstiftelsen Skandianen för anställda i Sverige och liknande vinstdelningssystem i Norge. 2013 års siffra innehåller även upplösning av för högt reserverad kontant rörlig ersättning 2012.

2014 KSEK	Grundlön/ Styrelse arvode	Övriga förmåner			Summa
		Rörlig och ersätt- ning	Pensions- kostnad		
Totalt					
Styrelseordförande Niklas Midby	800	—	—	—	800
Styrelseledamot Peter Rydell	350	—	—	—	350
Styrelseledamot Björn Fernström	350	—	—	—	350
Vd Øyvind Thomassen	3 956	—	797	1 108	5 861
Vvd Jonas Holmberg	2 254	7	122	1 151	3 534
Vvd Bengt-Olof Lalér	2 230	7	72	894	3 203
Övriga ledande befattningshavare (2 personer)	4 375	296	365	1 238	6 274
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (26 personer) ¹	25 795	2 007	2 219	5 668	35 689
Övriga anställda (459 personer)	211 838	15 235	13 838	27 603	268 514
Totalt Skandiabanken	251 948	17 552	17 413	37 662	324 575
varav Sverige	129 853	2 439	12 836	21 561	166 689
varav Norge	122 095	15 113	4 577	16 101	157 886

¹ Risktagare enligt definition nedan.

Medelantalet anställda

	2014			2013		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Sverige	158 55%	131 45%	289	151 54%	127 46%	278
Norge	112 56%	89 44%	201	99 56%	80 44%	179
Totalt	270 55%	220 45%	490	250 55%	207 45%	457

Könsfördelning per 31 december

	2014			2013		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Styrelse	6 50%	6 50%	12	6 46%	7 54%	13
vd och andra personer i företagets ledning	1 20%	4 80%	5	1 20%	4 80%	5

2013

KSEK	Grundlön/ Styrelse arvode	Övriga förmåner			Summa
		Rörlig och ersätt- ning	Pensions- kostnad		
Totalt					
Styrelseordförande Niklas Midby	600	—	—	—	600
Styrelseledamot Magnus Beer	350	—	—	—	350
Styrelseledamot Peter Rydell	21	—	—	—	21
Styrelseledamot Björn Fernström	22	—	—	—	22
Vd Øyvind Thomassen ¹	5 198	—	127	446	5 771
Vvd Jonas Holmberg	2 230	38	85	1 066	3 419
Vvd Bengt-Olof Lalér	2 202	36	71	749	3 058
Övriga ledande befattningshavare (2 personer)	4 103	418	255	876	5 652
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (25 personer) ²	24 579	2 695	1 030	5 471	33 775
Övriga anställda (427 personer)	191 788	7 330	13 558	31 962	244 638
Totalt Skandiabanken	231 093	10 517	15 126	40 570	297 306
varav Sverige	119 461	4 050	10 253	24 892	158 656
varav Norge	111 632	6 467	4 873	15 678	138 650

¹ Under 2013 flyttade vd från Norge till Sverige. Beloppen är således ersättning från både Skandia-banken Norge och Skandiabanken Sverige.

² Risktagare enligt definition nedan.

Förändring av skuld för rörlig ersättning

KSEK	Andra anställda som påverkar företags risknivå			Totalt	Varav uppskjuten ersättning
	Verkställande ledning	Övriga anställda	Övriga anställda		
Ingående balans 1 januari 2013	4 315	2 074	13 295	19 684	4 167
Kursdifferens	-173	-132	-786	-1 091	
Beräknad avsättning för intjänade rörliga ersättningar under år 2013	232	1 396	13 571	15 199	
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år ¹	-462	-1 949	-5 474	-7 885	
Justeringar av ersättningar från tidigare år	252	1 222	-6 474	-5 000	
Utgående balans 31 december 2013	4 164	2 611	14 132	20 907	4 786
Kursdifferens	-24	-26	-130	-180	
Beräknad avsättning för intjänade rörliga ersättningar under år 2014	327	2 031	19 168	21 526	
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år ¹	-758	-1 543	-9 380	-11 681	
Justeringar av ersättningar från tidigare år	-514	260	-4 347	-4 601	
Utgående balans 31 december 2014	3 195	3 333	19 443	25 971	4 445

¹ Utbetalning av uppskjuten rörlig ersättning samt avsättningen till resultatandelsstiftelsen Skandianen och till liknande vinstdelningssystem i Norge.

Procentuell fördelning av rörlig ersättning

	2014	2013
Kontant rörlig ersättning ¹	0%	-4%
Övrigt ²	100%	104%
	100%	100%

¹ Avser upplösning av för högt reserverat belopp 2012.

² Avser resultatandelsstiftelsen Skandianen för anställda i Sverige samt liknande vinstdelningssystem i Norge.

Pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande lön

	2014		2013	
	Avgift-bestämd	Förmånsbestämd	Avgift-bestämd	Förmånsbestämd
Verkställande direktör	28%	—	11%	7%
Vice verkställande direktör	29%	15%	25%	15%
Andra ledande befattningshavare 2 (2) personer	30%	8%	20%	8%

Avgångsvederlag

KSEK	2014				2013			
	Verkställande ledning	Anställda som kan påverka företags risknivå	Övriga anställda	Totalt	Verkställande ledning	Anställda som kan påverka företags risknivå	Övriga anställda	Totalt
Kostnadsförda belopp avseende avgångsvederlag								
Avgångsvederlag	—	—	1 628	1 628	—	—	2 403	2 403
Antal personer	—	—	5	5	—	—	3	3
Årets utbetalda								
Avgångsvederlag	—	—	1 245	1 245	—	—	2 403	2 403
Utfästa belopp:								
Avgångsvederlag	2 784	—	—	2 784	2 755	—	—	2 755
Antal personer som omfattas av sådan utfästelse	2	—	—	2	2	—	—	2
Högsta enskilda utfästa belopp	1 719	—	—	1 719	1 700	—	—	1 700

Lån till personer i ledande ställning¹

KSEK	2014	2013
Styrelseledamöter samt styrelsesuppleanter i Skandiakoncernen ²	1 650	2 133
Verkställande direktörer samt vice verkställande direktörer i Skandiakoncernen	5 042	9 291
Övriga ledande befattningshavare i Skandiakoncernen	57 620	45 758
varav styrelseledamöter samt styrelsesuppleanter i Skandiabanken ²	—	—
varav verkställande direktör samt vice verkställande direktörer i Skandiabanken	763	788
varav övriga ledande befattningshavare i Skandiabanken	2 586	3 333

¹ Angivna lån har utfärdats av Skandiabanken. Samtliga lån avser lån med fullgod pantsäkerhet eller borgen bortsett från övriga lån på 232 (243) KSEK samt 538 (417) KSEK i krediter utan säkerhet, till ett beviljat belopp av 1 664 (1 827) KSEK.

Lånevillkoren överensstämmer med de som normalt tillämpas vid kreditgivning till allmänheten eller till övrig koncernpersonal. Skandiabanken eller koncernbolagen har inte ställt säkerhet eller ingått ansvarförbindelser till förmån för redovisade personer.

² Lån till styrelseledamöter anställda i koncernen exkluderas här då deras lån inte är beroende av rollen som styrelseledamot. Uppgifterna för 2013 har därför räknats om.

Skandiabanken Aktiefolag (publ)

106 55 Stockholm

Org nr: 516401-9738

Säte: Stockholm