

A group of people in historical attire are gathered on a grassy hill. One person is kneeling in the foreground, holding a flag. Other people stand around, some holding flags, and one person in the background is looking through a telescope. The scene is set against a bright, hazy sky.

Redogörelse för Skandiabankens ersättningar 2012

Redogörelse för Skandiabankens ersättningar 2012

REGELVERK FÖR ERSÄTTNINGAR

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1). Föreskrifterna ger vägledning om hur 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 Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om offentliggörande av information om kapitaltäckning och riskhantering (FFFS 2007:5) Genom ändringsförfattning FFFS 2011:3 innehåller FFFS 2007:5 regler om offentliggörande av information om ersättningar.

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. Det resultat som ligger till grund för beslut om rörliga ersättningar ska inkludera en bedömning av om resultatet är hållbart även under en konjunktur-

försvagning. Ersättningar till anställda inom Skandiabanken ska vara verksamhetsstyrda, individuella och differentierade samt baseras på:

- marknaden, det vill säga vad andra företag betalar för liknande arbetsuppgifter inom det som kan betraktas som medarbetarens potentiella arbetsmarknad,
- befattningens svårighetsgrad och ansvar, samt
- kompetens, erfarenhet och prestation.

Ersättningspolicyn för Skandiabanken ska ses över årligen, så att den utvecklas i takt med förändringar i företagets miljö. Skandias funktion för internrevision ska årligen självständigt granska om Skandiabankens ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen. Denna rapportering sker normalt i samband med att årsredovisningen fastställs.

RISKANALYS

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 Chief Risk Officer har ett särskilt ansvar för denna bedömning.

Riskanalysen 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. Tyngdpunkten i analysen ligger på de rörliga ersättningarna.

Genomförd riskanalys, tillsammans med antagandet att riskhanterings- och kontrollsystemet efterlevs, visar sammanfattningsvis 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 verkställande direktören och dennes ledningsgrupp samt för dotterbolagen.
- Huvuddelen av ersättningen till Skandiabankens medarbetare sker i form av fast ersättning.
- Den rörliga ersättningen baseras på i förväg fastställda prestationskriterier till stor del kopplade till enhets- och företagsövergripande men även individuella finansiella samt icke-finansiella kriterier.
- Tydliga processer för godkännande av mål och styrtal, den så kallade "farfarsprincipen", som innebär att godkännande måste ske av "chefens chef".
- Regler som understödjer ett långsiktigt och balanserat risktagande, vilket bland annat uppnås genom fleråriga utvärderingsperioder och att 60 procent av intjänad rörlig ersättning hålls inne i minst tre år för anställda i de personalkategorier som kan påverka Skandiabankens risknivå.

BEREDNINGSG- OCH BESLUTSPROCESS

Skandiabanken har utsett en särskild styrelseledamot, Bengt-Åke Fagerman, med uppgift att bereda väsentliga frågor om ersättning till anställda i Skandiabanken samt bereda beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av Skandiabankens ersätt-

ningspolicy. Vidare ska den särskilt utsedda ledamoten utföra en oberoende bedömning av Skandiabankens ersättningspolicy och ersättningssystem.

Den särskilt utsedda ledamoten ska bereda styrelsens beslut om ersättning och övriga anställningsvillkor för verkställande direktören, vice verkställande direktörerna och, i förekommande fall, andra i Skandiabankens ledningsgrupp som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören. Styrelsens beslut om ersättning till verkställande direktören ska godkännas av Skandia Livs ersättningsutskott innan sådant beslut verkställs.

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.

Beslut om ersättning till övriga anställda i Skandiabanken fattas i enlighet med den så kallade "farfarsprincipen" som tillämpas inom Skandia.

ERSÄTTNINGENS KOMPONENTER

Ersättningen utgörs av en 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. Sådant ersättning baseras på uppnått resultat i förhållande till förväntan.
- Skandianen som är en resultatandelsstiftelse. För anställda i Sverige som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan görs en årlig avsättning till Skandianen baserat på Skandias ekonomiska resultat. För anställda i Norge som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan kan en ersättning motsvarande ett fast maximalt belopp utgå.
- Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, privatvård, räntesubventioner och friskvårdsersättning.
- 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.

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 verkställande direktören utgörs av en fast grundlön och till vice verkställande direktörerna och andra ledande befattningshavare av en fast grundlön och rörlig ersättning.

RÖRLIG ERSÄTTNING OCH SKANDIANEN

Verkställande direktören är inte berättigad till rörlig ersättning. För andra medarbetare tillämpar Skandiabanken ett program för rörlig ersättning som är grundat på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets och företagets totala resultat. Hänsyn tas även till kvalitativa kriterier. Programmet för rörlig ersättning är baserat på upprättandet av detaljerade och individuella prestationskontrakt. Bedömningen av resultatet som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning är i huvudsak baserad på riskjusterade vinstmått.

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 vice verkställande direktörerna, andra ledande befattningshavare och nyckelpersoner som omfattas av ovan nämnda program utgör möjligheten till rörlig ersättning maximalt 20 procent av den fasta grundlönen.

För medarbetare i Sverige som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan nämnda program, kan en ersättning motsvarande maximalt 125 procent av ett halvt prisbasbelopp utgå med avsättning i stiftelsen Skandianen. Ersättningen kan disponeras först det femte året efter intjänandeåret. För 2012 kan avsättningen maximalt uppgå till 27 500 SEK per medarbetare. För medarbetare i Norge som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan nämnda program kan en ersättning motsvarande maximalt 25 000 NOK utgå för 2012.

Anställda, såväl i Skandiabanken som i outsourcade kontrollfunktioner hos Skandia, som arbetar med att granska verksamheten är inte berättigade rörlig ersättning.

AKTIERELATERADE ERSÄTTNINGAR

De aktierelaterade ersättningsprogrammen som har funnits i Skandiabanken 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.

Den sista tilldelningen av aktier gjordes under 2011 avseende intjäningsåret 2010. Antal tilldelade aktier uppgick till 32 558 aktier. Innehavet finns fortfarande kvar på grund av uppskjuten ersättning i enlighet med Finansinspektionens regelverk FFFS 2011:1. Detta innebär att innehavet skjuts upp i tre år fram till 2014. Aktiekursen för Old Mutual per sista december 2012 låg på 1,78 GBP, motsvarande 18,76 SEK.

Under året har 7 754 aktier och 38 768 optioner överlåtits till medarbetarna. Kostnaden under 2012 uppgick till 123 (142) KSEK.

Skandiabanken har ingen ytterligare kostnad för ersättningsprogrammen förutom sociala avgifter. De sociala avgifterna bedöms uppgå till belopp som inte har en väsentlig finansiell påverkan på Skandiabankens resultat.

PENSIONER

Pensionskostnaderna för verkställande direktören är förmånsbestämda och tryggas genom försäkringar. Årets förmånsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgick till 21 (9) procent. Premierna har bestämts till vad som skulle ha gällt för en förmånsnivå motsvarande 66 procent av den pensionsgrundande lönen. Pensionsförpliktelser beräknade enligt IAS 19 "Ersättningar till anställda" uppgick till 4 385 (130) KSEK. Avtalad pensionsålder är 65 år.

Pensionskostnaderna för båda vice verkställande direktörerna är både förmåns- och avgiftsbestämda och tryggas genom försäkringar. Båda vice verkställande direktörerna har förmåner 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. Pensionsåldern är 65 år, lika som för övriga inom FTP-planen.

För en vice verkställande direktör avsätts utöver FTP-planen en premie om 37 procent på pensionsmedförande lönedelar ovan planens tak om 30 inkomstbasbelopp. Rörlig lön ovan FTP-planens tak ingår inte i det pensionsmedförande underlaget. Dessa avsättningar görs i så kallad direktpension. Pensionen utfästs av arbetsgivaren och tryggas vidare i en kapitalförsäkring.

Årets avgiftsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgick till 25 (21) procent för de båda vice verkställande direktörerna. Årets förmånsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgick till 17 (12) procent. Pensionsförpliktelser beräknade enligt IAS 19 "Ersättningar till anställda" uppgick till 7 633 (1 016) KSEK.

Pensionsplanerna för övriga ledande befattningshavare i Sverige utgörs av pensionsförmåner enligt kollektivavtalet inom försäkringsbranschen (FTP). Pensionsåldern är 65 år. Pensionsplanerna omfattar i huvudsak ålderspension, sjukpension och familjepension.

Pensionsplanerna för övriga ledande befattningshavare i Norge är förmåns- eller avgiftsbestämda. 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 12(10) procent. Årets förmånsbestämda pensionskostnad uppgår i förhållande till pensionsgrundande ersättning till 3 (2) procent. Pensionsförpliktelser beräknade enligt IAS 19 "Ersättningar till anställda" uppgick till 2 052 (637) KSEK.

UPPSÄGNINGSVILLKOR OCH AVGÅNGSVEDERLAG

Vid uppsägning från Skandiabankens sida har verkställande direktören rätt till lön under uppsägningstiden, vilken är 6 månader. Vidare har verkställande direktören rätt till avgångsvederlag motsvarande 12 månadslöner.

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

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

ANSTÄLLDA SOM KAN PÅVERKA SKANDIABANKENS RISKNIVÅ

Med utgångspunkt från ovan nämnda riskanalys har Skandiabanken 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.

INLÅSNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING FÖR SÄRSKILT REGLERAD PERSONAL OCH RISKJUSTERAD UTBETALNING

För Särskilt Reglerad Personal ska utbetalningen av 60 procent av den eventuella 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 inte uppfyllt de resultatkrav som uppställts. En avsättning av den del av risktagarnas rörliga ersättning som skjuts upp görs i balansräkningen. Det avsatta beloppet förändras under inlåsningsperioden i samma utsträckning som värdet på Skandia Livs finansiella tillgångar förändras.

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

KOSTNADSFÖRDA ERSÄTTNINGAR

2012 KSEK Sverige	Grundlön/ Styrelsearvode	Kontant rörlig ersättning	Aktierelaterad ersättning	Övriga rörliga ersättningar	Total rörlig ersättning	Övriga förmåner och ersättningar	Pensions- kostnad	Totalt
Styrelseordförande Niklas Midby	600	—	—	—	—	—	—	600
Styrelseledamot Magnus Beer	200	—	—	—	—	—	—	200
vVD Jonas Holmberg ¹	1 980	660	—	—	660	68	953	3 661
vVD Bengt-Olof Nilsson Lalér ¹	1 968	656	—	—	656	62	710	3 396
Övriga ledande befattningshavare (2 personer) ^{1 2}	1 977	228	—	—	228	135	619	2 959
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (6 personer) ³	3 711	154	—	93	247	141	1 001	5 100
Övriga anställda i bankverksamhet (262 personer)	106 390	1 530	—	4 467	5 997	9 399	19 518	141 304
Totalt Sverige	116 826	3 228	—	4 560	7 788	9 805	22 801	157 220
Norge								
VD Øyvind Thomassen ^{1 4}	3 783	—	—	—	0	1 161	243	5 187
Övriga ledande befattningshavare (3 personer) ¹	5 029	998	—	—	998	349	333	6 709
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (12 personer) ³	9 865	795	—	147	942	1 033	1 036	12 876
Övriga anställda i bankverksamhet (165 personer)	87 154	1 891	123	2 745	4 759	3 528	15 800	111 241
Totalt Norge	105 831	3 684	123	2 892	6 699	6 071	17 412	136 013
Totalt								
Styrelseordförande	600	—	—	—	—	—	—	600
Styrelseledamöter	200	—	—	—	—	—	—	200
Verkställande direktör ¹	3 783	—	—	—	0	1 161	243	5 187
Vice verkställande direktörer ¹	3 948	1 316	0	0	1 316	130	1 663	7 057
Övriga ledande befattningshavare (5 personer) ²	7 006	1 226	0	0	1 226	484	952	9 668
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (18 personer) ³	13 576	949	0	240	1 189	1 174	2 037	17 976
Övriga anställda i bankverksamhet (427 personer)	193 544	3 421	123	7 212	10 756	12 927	35 318	252 545
Totalt Skandiabanken	222 657	6 912	123	7 452	14 487	15 876	40 213	293 233

¹ Verkställande ledning² Utöver de angivna antalet i gruppen Övriga ledande befattningshavare finns två personer som har sin anställning i och erhåller sin ersättning från andra koncernbolag som också ingår i ledningen.³ Risktagare enligt definition sidan 5.⁴ Förmåner och andra ersättningar inkluderar reglering för pensioner motsvarande 1 154 KSEK.

FÖRÄNDRING AV SKULD FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING

2012

KSEK	Verkställande ledning	Andra anställda som påverkar företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt	Varav uppskjuten ersättning
Ingående balans 1 januari 2012	3 164	1 631	18 018	22 813	1 307
Kursdifferens	121	-110	446	457	
Beräknad avsättning för intjänade rörliga ersättningar under år 2012	1 619	1 129	12 659	15 407	
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år ¹	-1 649	-689	-9 436	-11 774	
Justering av ersättning från tidigare år ²	1 060	113	-8 392	-7 219	
Utgående balans 31 december 2012	4 315	2 074	13 295	19 684	4 167

¹ Utbetalning av rörlig ersättning samt avsättningen till resultatandelsstiftelsen Skandianen.

² Beloppet innehåller upplösning av tidigare kostnadsförd ersättning 6 221 KSEK avseende avvecklad verksamhet 2011.

AVGÅNGSVEDERLAG OCH GARANTERADE ERSÄTTNINGAR¹

2012

KSEK	Verkställande ledning	Anställda som kan påverka företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt
Kostnadsförda belopp avseende avgångsvederlag				
Avgångsvederlag ²	—	—	3 211	3 211
Antal personer	—	—	3	3
Årets utbetalda				
Avgångsvederlag ²	—	—	4 854	4 854
Under året utfästa avgångsvederlag i samband med nyanställningar	—	—	—	—
Utfästa belopp:				
Avgångsvederlag	4 726	—	— ³	4 726
Antal personer som omfattas av sådan utfästelse	2	—	1	3
Högsta enskilda utfästa belopp	3 789	—	— ³	3 789

¹ Inga garanterade ersättningar föreligger.

² Avgångsvederlag under 2012 kommer av förändringar inom den svenska och norska bankverksamheten i samband med Skandias omorganisation.

Avgångsvederlag under 2011 kommer av den omställningsprocess som Skandia genomförde våren 2011. Processen skedde dels genom så kallade naturliga avgångar, dels genom ett frivillighetserbudande till medarbetarna som innehöll avgångsvederlag och omställningsprogram.

Avgångsvederlag avseende detta uppgick till 31 MSEK och rörde 58 personer.

³ För att inte riskera att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden lämnas inte kvantitativ uppgift om belopp.

