

# Redogörelse för Skandiabankens ersättningar 2010

# Redogörelse för Skandiabankens ersättningar

## Nytt regelverk för ersättningar

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter om ersättnings-system i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) ("Föreskrifterna"). Föreskrifterna, som trädde i kraft den 1 mars 2011 och ersätter FFFS 2009:6, ger vägledning om hur ett företag ska mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra. Genom Föreskrifterna genomförs de ändringar i EU:s kreditinstitutsdirektiv som handlar om ersättningspolicyer och hur de ska tillämpas. Föreskrifterna ställer generella krav på företagens ersättningspolicyer och rörliga ersättningar. 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. Alla företag ska skjuta upp rörlig ersättning som överstiger 100 000 kronor för anställda som väsentligen kan påverka företagets risknivå. Kraven på offentliggörande av information om ersättningar har överförts, genom ändringsförfattning FFFS 2011:3, till föreskrifter och allmänna råd om offentliggörande av information om kapitaltäckning och riskhantering (FFFS 2007:5).

Föreskrifterna ska tillämpas på ersättningar som beslutas eller utbetalas efter den 1 mars 2011 men påverkar dock inte förpliktelser enligt redan gällande, bindande avtal. Senast den 31 augusti 2011 ska företagen rapportera till Finansinspektionen om det finns kvar avtal som inte stämmer överens med Föreskrifterna.

## Ersättningsinstruktion

Skandiabanken Aktiebolag (publ) ("Skandiabanken") är ett helägt dotterbolag till Försäkringsaktiebolaget Skandia (publ) ("Skandia"). Old Mutual plc ("Old Mutual") äger 100 procent av aktierna i Skandia. Skandiabanken har antagit en ersättningsinstruktion i enlighet med Föreskrifterna. Ersättningsinstruktionen gäller också för Skandiabankens filial i Norge.

Ersättningsinstruktionen tillämpas på all ersättning till samtliga anställda i Skandiabanken. Med all ersättning avses kontant fast och rörlig lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, förmåner med mera som Skandiabanken 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 vinstandelsstiftelsen Skandianen (se nedan under "Ersättningskomponenter") och gratifikationer.

Skandiabanken är, enligt lagen (2006:1371) om kapitaltäckning och stora exponeringar, ansvarig för att de gruppbase-rade kraven uppfylls och ska, enligt samma lag, ansvara för att Föreskrifterna tillämpas på alla dotterbolag i den finansiella företagsgruppen. Skandia Fonder AB, ett helägt dotterbolag till Skandiabanken, har därför antagit en egen ersättningsinstruktion, baserad på Föreskrifterna, som motsvarar Skandiabankens ersättningsinstruktion.

Nedan redogörs för huvuddragen i den ersättningsinstruktion som har utformats och antagits av Skandiabanken samt de ersättningsprinciper som tillämpats för ersättningar som intjänats under 2010.

## Beslutsgång

Skandiabankens styrelse beslutar om ersättningsinstruktionen.

Inom Skandiabanken finns sedan 2011 en ersättningskommitté. Kommittén är en permanent styrelsekommitté med uppgift att bereda väsentliga frågor om ersättning till anställda inom Skandiabanken. Under 2010 fanns istället en särskilt utsedd styrelseledamot, Märten Andersson (ersatte Bertil Hult i november 2010), med samma uppgift. Ersättningskommittén ska utföra en oberoende bedömning av Skandiabankens ersättningsinstruktion och ersättnings-system. Vidare har Skandiabankens styrelse delegerat vissa uppgifter till ersättningskommittén, bland annat att fatta beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningsinstruktionen. Ersättningskommittén består av styrelseledamöterna Märten Andersson (ordförande), Paul Hanratty, Andrew Birrell och Lars Otterbeck. Verkställande direktören och HR-direktören är, i den utsträckning ersättningskommittén begär, adjungerade.

I ersättningsinstruktionen anges de principer som gäller för beslut om ersättning till ledande befattningshavare. Skandiabankens styrelse har delegerat till ersättningskommittén, att från och med 2011, fatta beslut om ersättning till den verkställande direktören, vice verkställande direktören och andra medlemmar av Skandiabankens ledningsgrupp som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören (gemensamt "Verkställande Ledningen"). Före 2011 fattades beslut avseende verkställande direktörens ersättning av styrelsen.

Beslut om ersättning till den verkställande direktören måste även godkännas av Skandias ersättningskommitté. Ersättningskommittén ska enligt den så kallade "farfarsprincipen" godkänna den verkställande direktörens beslut om ersättning till andra medlemmar av Skandiabankens ledningsgrupp och andra som är ansvariga direkt inför styrelsen eller verkställande direktören. Även beslut om ersättning till övriga befattningshavare inom Skandiabanken fattas i enlighet med "farfarsprincipen".

Ersättningskommittén ska återrapportera till Skandiabankens styrelse om de beslut som fattas av kommittén.

Beslut om deltagare i Old Mutuals aktierelaterade incitamentsprogram fattas av Old Mutual.

## Risakanalys

Innan ett beslut fattas att anta en ersättningsinstruktion eller beslut om andra väsentliga förändringar avseende ersättningssystemet ska en risakanalys genomföras avseende vilka risker som är förenade med Skandiabankens ersättningsinstruktion och ersättningssystem. Med risker avses sådana risker som kan leda till att Skandiabankens resultat eller finansiella ställning försämras i framtiden. Skandiabanken ska på grundval av en sådan analys identifiera Särskilt Reglerad Personal (definieras nedan under "*Anställda som påverkar Skandiabankens risknivå*") i Skandiabanken.

Ersättningsinstruktionen ska främja effektiv riskhantering och inte uppmuntra överdrivet risktagande. Vid utformningen av ersättningsinstruktionen har en risakanalys, på uppdrag av Skandiabanken, genomförts av Skandia Nordens centraliserade enhet avseende oberoende risk- & compliancekontroll (Skandia Nordic Independent Compliance, Actuarial & Risk Control - "ICAR").

Risakanalysen omfattar riskhantering och kontrollsystem i Skandiabanken, huvudsakliga riskkategorier inklusive ryktesrisk med hänsyn till ersättningssystem, risktolerans samt ersättningsinstruktionen och processen för identifiering av Särskilt Reglerad Personal. Huvudsakligt fokus i analysen ligger på rörlig ersättning.

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

Enheten ICAR har utfört en grundläggande analys avseende maximal påverkan av ersättningssystemet i relation till Skandiabankens budgeterade resultat för 2011. ICAR bedömer att den rörliga ersättningsdelen är rimlig, och därmed att det är liten risk för att det nuvarande ersättningssystemet förstör värde i Skandiabanken.

För ytterligare upplysningar om risker och riskhantering, se Skandiabankens årsredovisning 2010 not 38 "Risker och riskhantering", [www.skandiabanken.se/](http://www.skandiabanken.se/) Om oss/ Finansiell info.

## Uppföljning och kontroll

Ersättningsinstruktionen ska ses över årligen så att den utvecklas i takt med förändringar i Skandiabankens situation.

En kontrollfunktion ska årligen självständigt granska om Skandiabankens ersättningar överensstämmer med ersättningsinstruktionen och rapportera resultatet av granskningen till Skandiabankens styrelse. 2010 genomfördes denna granskning av enheten ICAR.

## Grundläggande principer för ersättning till anställda

I ersättningsinstruktionen 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 Skandiabanken 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. Skandiabankens ersättningar 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.

Om ersättningen innehåller en rörlig del, ska det vara en lämplig balans mellan fast och rörlig del. Av Skandiabankens ersättningsinstruktion framgår hur stora de rörliga delarna högst får vara i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen kan sättas till noll. När det gäller rörlig ersättning finns ett tak som anger hur stor ersättning som maximalt kan utbetalas.

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

Skandiabankens bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått.

För anställda som påverkar Skandiabankens risknivå tillämpas särskilda principer när det gäller rörlig ersättning, se nedan under "Anställda som påverkar Skandiabankens risknivå".

## Ersättningens komponenter

Av ersättningsinstruktionen framgår att ersättningen kan bestå av en fast och en rörlig del och 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.
- Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram
- Skandianen, som är en vinstandelsstiftelse (dock inte en stiftelse enligt stiftelselagen (1994:122) eller trygglagen (1967:531)). För anställda i Sverige som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan görs en årlig avsättning till Skandianen baserat på Skandia Nordens ekonomiska resultat.
- Pension och riskförsäkring
- Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, privatvård, räntesubventioner och friskvårdsersättning

## Anställda som påverkar Skandiabankens risknivå

Med utgångspunkt från riskanalysen som är framtagen av enheten ICAR har Skandiabanken, i enlighet med Föreskrifterna, definierat de personalkategorier och anställda som väsentligen kan påverka Skandiabankens risknivå och därmed omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning ("Särskilt Reglerad Personal"), se nedan. Identifiering av anställda som påverkade Skandiabankens risknivå under 2010 (så kallade Risktagare) skedde i enlighet med den definition som gällde enligt tidigare regelverk (FFFS 2009:6).

De grupper av 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.

En resultatbaserad ersättning till Särskilt Reglerad Personal (med undantag av anställda i kontrollfunktioner) ska grundas

på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenshetens och företagets totala resultat. Hänsyn ska även tas till icke-finansiella kriterier, såsom resultat av kundundersökningar samt att den anställda följer interna regelverk och riktlinjer.

Skandiabanken tillämpar uppskjuten utbetalning av rörlig ersättning till Särskilt Reglerad Personal, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, i enlighet med Föreskrifterna. Skandiabanken kommer mot bakgrund av riskanalysen att göra en närmare analys av hur stor del av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, och hur länge, för Verkställande Ledningen och övriga anställda i företagets Särskilt Reglerad Personal. Dessa principer kommer sedan att tillämpas avseende 2011 års ersättning. Se närmare nedan under "Särskilt om rörlig ersättning" om uppskjuten utbetalning avseende 2010 års ersättning.

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, resultatensheten eller Skandiabanken inte uppfyllt de resultatkrav som uppställts.

Skandiabankens styrelse, eller i vissa fall ersättningskommittén, 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 fel gjorts på sådant sätt att resultatkraven rätteligen inte uppfyllts.

## Ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Anställda, såväl i Skandiabanken som i outsourcingkontrollfunktioner hos moderbolaget Skandia, som arbetar med att granska verksamheten ska ges ersättning som är oberoende av de områden de kontrollerar. Dessa anställda ska i vissa fall ha möjlighet till rörlig ersättning endast baserad på individuella mål för egna prestationer som inte är beroende av det granskade områdets resultat. Anställda inom kontrollfunktioner i Sverige som inte omfattas av rörlig ersättning baserad på individuella mål har rätt till Skandianen.

# Redogörelse för ersättningar avseende 2010

## Särskilt om rörliga ersättningar

Skandiabankens har ett program för rörlig ersättning för ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Detta är baserat på upprättandet av detaljerade och individuella målkontrakt. Utfallet baseras på den anställdes resultat, resultat-enhetens resultat, Skandiabankens totala resultat och i vissa fall Skandia Nordens totala resultat.

Föreskrifterna påverkar inte förpliktelser enligt redan gällande, bindande avtal. De regler för rörlig ersättning som gäller enligt detta program och de metoder som har utformats för att utarbeta målkontrakt är enligt Skandiabankens uppfattning sådana, att de utgör en del av de individuella anställningsavtalen och därför är bindande för Skandiabanken. Skandiabanken kommer att fullgöra sina förpliktelser enligt gällande avtal för rörlig ersättning avseende 2010 enligt detta program. Detta får till följd att programmet avviker från kraven i Föreskrifterna i främst tre avseenden. Särskilda riskjusterade vinstmått som ska ligga till grund för bedömning av det resultat som rörlig ersättning ska beräknas utifrån kommer att tillämpas först avseende 2011 års ersättning. Vidare kommer anställda som, i enlighet med Föreskrifterna, har identifierats som Särskilt Reglerad Personal men som inte var identifierade som anställda med påverkan på Skandiabankens risknivå (så kallade Risktagare) under 2010, att omfattas av uppskjuten ersättning först avseende 2011 års ersättning. Slutligen kommer 60 procent av den rörliga ersättningen att skjutas upp i tre år för samtliga så kallade Risktagare, vars rörliga ersättning under intjäningsåret 2010 uppgick till minst 100 000 kronor.

Programmet för rörlig ersättning innebär att verkställande direktören har en rörlig ersättning på maximalt 60 procent av den fasta årslönen. Övriga personer i Skandiabankens ledningsgrupp avser vice verkställande direktören i Sverige, som istället för rörlig ersättning enligt programmet har ersättning i form av avsättning till vinstandelsstiftelsen Skandianen. Andra anställda som är berättigade till rörlig ersättning kan maximalt få mellan 10–40 procent av den fasta årslönen beroende på befattning.

Den verkställande direktören ingår i Skandia Nordens ledningsgrupp. För Skandia Nordens ledningsgrupp används en poolbaserad modell för rörlig ersättning. Poolens storlek bestäms av det totala utfallet av rörlig lön och är framförallt baserad på finansiella mål för Skandia Norden. Varje deltagare har även ett individuellt målkontrakt baserat på den anställdes resultat, resultat-enhetens resultat, Skandias totala resultat samt i vissa fall Skandia Nordens totala resultat. Det individuella utfallet är baserat på poolens utfall och den anställdes individuella målkontrakt.

För de medarbetare i Sverige som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan nämnda program kan en rörlig ersättning motsvarande max 120 procent av ett halvt prisbasbelopp för 2010 utgå (ett helt prisbasbelopp för 2010 uppgick till 42 400 kr). Eventuell ersättning avsätts i vinstandelsstiftelsen Skandianen och låses in under fem år.

För de medarbetare i Norge som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan nämnda program kan en rörlig ersättning motsvarande maximalt 25 000 NOK utgå för 2010.

## Aktierelaterade ersättningar

Verkställande direktören deltar i aktierelaterade incitamentsprogram för 2010. Tilldelning av aktier för intjäningsåret 2010 skedde i april 2011. Aktierna kan utnyttjas tidigast tre år efter tilldelning. För att medarbetaren ska kunna tillgodogöra sig värdet av de tilldelade aktierna krävs att medarbetaren kvarstår i tjänst minst tre år.

Detaljerade upplysningar om långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram lämnas i Skandiabankens årsredovisning 2010, se not 41 d) "Ersättningar till styrelseledamöter och befattningshavare i Skandiabankens ledning".

## Pensioner

Pensionskostnaderna för verkställande direktören är förmånsbestämda och tryggas genom försäkringar.

Pensionskostnaderna för vice verkställande direktören är både förmåns- och avgiftsbestämda och tryggas genom försäkringar. Vice verkställande direktören 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.

Pensionsplanerna för övriga anställda i Sverige utgörs främst av pensionsförmåner enligt kollektivavtalet inom försäkringsbranschen (FTP), samt i vissa fall tillkommande pensionsförmåner för högre befattningshavare. Pensionsplanerna omfattar i huvudsak ålderspension, sjukpension och familjepension.

Pensionsplanerna för övriga anställda i Norge är antingen förmåns- eller avgiftsbestämda. Pensionsåldern är 67 år. För förmånsbestämda pensionsplaner är den maximala förmånen 66 procent av den pensionsmedförande lönen.

## Avgångsvederlag

Verkställande direktören har rätt till lön under uppsägningstiden, som är sex månader vid uppsägning från företagets sida. Avgångsvederlag föreligger med tolv månadslöner.

Övriga ledande befattningshavare, det vill säga vice verkställande direktören, har rätt till lön under uppsägningstiden, som är sex månader vid uppsägning från företagets sida. Avgångsvederlag föreligger med sex månadslöner.

# Kvantitativa upplysningar i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd FFFS 2007:5 (genom ändringsförfattning FFFS 2011:3)

Ersättningar och förmåner avseende 2010 fördelat på kategorierna verkställande ledning, övriga anställda som påverkar företagets risknivå samt övriga anställda i Skandiabanken redovisas i tabell nedan.

Belopp anges exklusive sociala avgifter och i miljoner svenska kronor.

**Tabell 1: Kostnadsförda ersättningar till anställda inom Skandiabanken under 2010**

I enlighet med FFFS 2011:3 11 kap 1§ punkt 7a-b

2010	Medelantal anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar <sup>1</sup>	Kontant rörlig ersättning	Aktierelaterad ersättning <sup>2</sup>	Övriga rörliga ersättningar	Total rörlig ersättning	Pensionskostnader <sup>3</sup>	Förmåner	Totalt
<b>Anställda i den verkställande ledningen<sup>4</sup></b>									
Sverige bankverksamhet	1,8	4,4	0,8	0,0	0,0	0,8	1,2	0,6	<b>7,0</b>
Norge bankverksamhet	1,0	3,1	2,2	0,3	-	2,5	0,2	0,0	<b>5,8</b>
<b>Totalt bankverksamhet</b>	<b>2,8</b>	<b>7,5</b>	3,0	0,3	0,0	<b>3,3</b>	<b>1,4</b>	<b>0,6</b>	<b>12,8</b>
Serviceverksamhet <sup>6</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totalt Skandiabanken</b>	<b>2,8</b>	<b>7,5</b>	3,0	0,3	0,0	<b>3,3</b>	<b>1,4</b>	<b>0,6</b>	<b>12,8</b>
<b>Anställda som kan påverka företagets risknivå<sup>5</sup></b>									
Sverige bankverksamhet	10,0	6,7	0,4	-	0,1	0,5	2,0	0,5	<b>9,7</b>
Norge bankverksamhet	7,0	6,9	1,2	-	-	1,2	0,7	0,3	<b>9,1</b>
<b>Totalt bankverksamhet</b>	<b>17,0</b>	<b>13,6</b>	1,6	-	0,1	<b>1,7</b>	<b>2,7</b>	<b>0,8</b>	<b>18,8</b>
Serviceverksamhet <sup>6</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totalt Skandiabanken</b>	<b>17,0</b>	<b>13,6</b>	1,6	-	0,1	<b>1,7</b>	<b>2,7</b>	<b>0,8</b>	<b>18,8</b>
<b>Övriga anställda</b>									
Sverige bankverksamhet	121,1	44,1	1,3	-	1,2	2,5	6,0	4,4	<b>57,0</b>
Norge bankverksamhet	174,9	90,5	7,5	-	-	7,5	11,2	0,3	<b>109,0</b>
<b>Totalt bankverksamhet</b>	<b>296,0</b>	<b>134,6</b>	8,8	-	1,2	<b>10,0</b>	<b>17,2</b>	<b>4,7</b>	<b>166,5</b>
Serviceverksamhet <sup>6</sup>	824,7	353,1	2,7	-	8,3	11,0	80,3	28,1	<b>472,5</b>
<b>Totalt Skandiabanken</b>	<b>1 120,7</b>	<b>487,7</b>	11,5	-	9,5	<b>21,0</b>	<b>97,5</b>	<b>32,8</b>	<b>639,0</b>
<b>Totalt Skandiabanken</b>	<b>1 140,5</b>	<b>508,8</b>	16,1	0,3	9,6	<b>26,0</b>	<b>101,6</b>	<b>34,2</b>	<b>670,6</b>

<sup>1</sup> Inklusive avgångsvederlag, exklusive sociala kostnader.

<sup>2</sup> Med rörlig ersättning avses ersättning som inte i förväg är bestämd och som betalas efter att vissa på förhand uppsatta mål har uppnåtts. Dessa ersättningar utgörs av rörliga ersättningar som regleras i individuella avtal och som i allmänhet betalas ut årligen, långsiktiga incitamentsprogram, Skandianen; Skandias incitamentsprogram, eller gratifikation. Provisionsbaserad ersättning ingår inte då de inte är kopplade till framtida riskåtaganden som kan påverka bolagets resultat eller balansräkning. Aktierelaterade ersättningar inkluderar till största del aktier varför ingen uppdelning av aktier och optioner har gjorts i tabellen ovan.

<sup>3</sup> Exklusive särskild löneskatt

<sup>4</sup> Anställda i den verkställande ledningen avser två verkställande direktörer och vice verkställande direktören. För motsvarande period föregående år bestod ledningen av två vice verkställande direktörer.

<sup>5</sup> Med anställda som kan påverka Skandiabankens risknivå avses en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på Skandiabankens risknivå.

<sup>6</sup> Sverige – Servicesegment bedriver rådgivningsverksamhet och tillhandahåller tjänster åt Skandia och Skandia Liv. Detta segment består delvis av inhyrd personal som utför rådgivning. Avtal föreligger med Skandia vilket innebär att den finansiella risken för verksamheten inte finns i Skandiabanken utan i moderbolaget. Skandiabanken fakturerar moderbolaget enligt självkostnadspris för verksamheten, dvs verksamheten genererar inget resultat i Skandiabanken. Andra insourcade enheter från moderbolaget Skandia är kundtjänst, produktutveckling, affärsstöd samt marknadsfunktioner. Vidarefakturerer till Skandia och Skandia Liv efter att den svenska bankverksamheten belastats med ianspråktagen andel av enhetens kostnader.

2009	Medelantal anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar <sup>1</sup>	Kontant rörlig ersättning	Aktierelaterad ersättning <sup>2</sup>	Övriga rörliga ersättningar	Total rörlig ersättning	Pensionskostnader <sup>3</sup>	Förmåner	Totalt	
<b>Anställda i ledande positioner<sup>4</sup></b>										
Sverige bankverksamhet	1,3	2,4	1,0	0,8	0,0	1,8	0,6	0,1	<b>4,9</b>	
Norge bankverksamhet	1,0	3,2	1,2	-	-	1,2	0,2	0,1	<b>4,7</b>	
<b>Totalt bankverksamhet</b>	<b>2,3</b>	<b>5,6</b>	<b>2,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,2</b>	<b>9,6</b>	
Serviceverksamhet <sup>6</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Totalt Skandiabanken</b>	<b>2,3</b>	<b>5,6</b>	<b>2,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,2</b>	<b>9,6</b>	
<b>Anställda som kan påverka företagets risknivå<sup>5</sup></b>										
Sverige bankverksamhet	7,3	4,5	0,2	-	0,2	0,4	0,8	0,2	<b>5,9</b>	
Norge bankverksamhet	7,0	6,9	1,2	-	-	1,2	0,9	0,3	<b>9,3</b>	
<b>Totalt bankverksamhet</b>	<b>14,3</b>	<b>11,4</b>	<b>1,4</b>	<b>-</b>	<b>0,2</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>0,5</b>	<b>15,2</b>	
Serviceverksamhet <sup>6</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Totalt Skandiabanken</b>	<b>14,3</b>	<b>11,4</b>	<b>1,4</b>	<b>-</b>	<b>0,2</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>0,5</b>	<b>15,2</b>	
<b>Övriga anställda</b>										
Sverige bankverksamhet	151,1	45,4	0,6	-	2,2	2,8	9,0	3,0	<b>60,2</b>	
Norge bankverksamhet	156,4	73,9	4,4	-	-	4,4	10,4	1,4	<b>90,1</b>	
<b>Totalt bankverksamhet</b>	<b>307,5</b>	<b>119,3</b>	<b>5,0</b>	<b>-</b>	<b>2,2</b>	<b>7,2</b>	<b>19,4</b>	<b>4,4</b>	<b>150,3</b>	
Serviceverksamhet <sup>6</sup>	126,5	110,0	0,8	-	4,0	4,8	28,4	7,5	<b>150,7</b>	
<b>Totalt Skandiabanken</b>	<b>434,0</b>	<b>229,3</b>	<b>5,8</b>	<b>-</b>	<b>6,2</b>	<b>12,0</b>	<b>47,8</b>	<b>11,9</b>	<b>301,0</b>	
<b>Totalt Skandiabanken</b>	<b>450,6</b>	<b>246,3</b>	<b>9,4</b>	<b>0,8</b>	<b>6,4</b>	<b>16,6</b>	<b>50,4</b>	<b>12,6</b>	<b>325,8</b>	

<sup>1</sup> Inklusive avgångsvederlag, exklusive sociala kostnader.

<sup>2</sup> Med rörlig ersättning avses ersättning som inte i förväg är bestämd och som betalas efter att vissa på förhand uppsatta mål har uppnåtts. Dessa ersättningar utgörs av rörliga ersättningar som regleras i individuella avtal och som i allmänhet betalas ut årligen, långsiktiga incitamentsprogram, Skandianen; Skandias incitamentsprogram, eller gratifikationer. Provisionsbaserad ersättning ingår inte då de inte är kopplade till framtida riskåtaganden som kan påverka bolagets resultat eller balansräkning. Aktierelaterade ersättningar inkluderar till största del aktier varför ingen uppdelning av aktier och optioner har gjorts i tabellen ovan.

<sup>3</sup> Exklusive särskild löneskatt

<sup>4</sup> Anställda i den verkställande ledningen avser två verkställande direktörer och vice verkställande direktören. För motsvarande period föregående år bestod ledningen av två vice verkställande direktörer.

<sup>5</sup> Med anställda som kan påverka Skandiabankens risknivå avses en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på Skandiabankens risknivå.

<sup>6</sup> Sverige – Servicesegmentet bedriver rådgivningsverksamhet och tillhandahåller tjänster åt Skandia och Skandia Liv. Detta segmentet består delvis av inhyrd personal som utför rådgivning. Avtal föreligger med Skandia vilket innebär att den finansiella risken för verksamheten inte finns i Skandiabanken utan i moderbolaget. Skandiabanken fakturerar moderbolaget enligt självkostnadspris för verksamheten, dvs verksamheten genererar inget resultat i Skandiabanken. Andra insourcade enheter från moderbolaget Skandia är kundtjänst, produktutveckling, affärsstöd samt marknadsfunktioner. Vidarefakturerings sker till Skandia och Skandia Liv efter att den svenska bankverksamheten belastats med ianspråktagen andel av enhetens kostnader.



## Tabell 2: Förändring av skuld för rörlig ersättning under 2010

I enlighet med FFFS 2011:3 11 kap 1§ punkt 7c-d

	Anställda i ledande positioner	Anställda som kan påverka företagets risknivå	Övriga anställda	Total	Varav uppskjuten ersättning <sup>3</sup>
<b>Ingående balans 1 januari 2009</b>	3,0	0,8	11,0	14,8	-
Kursdifferens	0,2	0,1	0,5	0,8	-
Intjänade rörliga ersättningar under år 2009	2,2	1,5	12,2	15,9	-
Förvärvad reserv <sup>1</sup>	-	-	19,0	19,0	-
Utbetalda ersättningar som intjänats under	-2,2	-0,8	-6,9	-9,9	-
Upplösning av ej ianspråktaga ersättningar från tidigare år	-	0,0	-4,7	-4,7	-
Upplösning av förvärvad reserv	-	-	-4,9	-4,9	-
<b>Utgående balans 31 december 2009</b>	<b>3,2</b>	<b>1,6</b>	<b>26,2</b>	<b>31,0</b>	-
Kursdifferens	-0,1	0,0	0,0	-0,1	-
Intjänade rörliga ersättningar under år 2010	3,0	1,6	21,1	25,7	-
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år <sup>2</sup>	-3,2	-1,3	-15,1	-19,6	-
Upplösning av ej ianspråktaga ersättningar från tidigare år	-0,7	-0,1	-9,8	-10,6	-
<b>Utgående balans 31 december 2010</b>	<b>2,2</b>	<b>1,8</b>	<b>22,4</b>	<b>26,4</b>	<b>0,0</b>

<sup>1</sup> I samband med insourcade verksamheter från moderbolaget Skandia, se tabell 1 fotnot 6, förvärvades reserver avseende rörliga ersättningar.

<sup>2</sup> Utbetalning av avsättningar till vinstandelsstiftelsen Skandianen sker efter beslut av Försäkringsaktiebolaget Skandias bolagsstämma. För den enskilda medarbetaren är avsättningen låst under fem år.

<sup>3</sup> Företagen skall skjuta upp en del av rörlig ersättning till anställda som väsentligt kan påverka företagets risknivå. För mer information se "Särskild information om rörlig ersättning". Uppskjuten ersättning på december 31, 2010 avser ersättningar som intjänats under 2009, för vilka beslut fattats under våren 2010.

## Tabell 3: Avgångsvederlag och garanterade ersättningar

I enlighet med FFFS 2011:3 11 kap 1§ punkt 7e-f. Inga garanterade ersättningar föreligger.

	2010	2010	2010	2010	2009	2009	2009	2009
	Anställda i ledande positioner	Anställda som kan påverka företagets risknivå	Övriga anställda	Total	Anställda i ledande positioner	Anställda som kan påverka företagets risknivå	Övriga anställda	Total
<b>Kostnadsförda avgångsvederlag under år 2010</b>	-	-	2,4	<b>2,4</b>	-	-	2,3	<b>2,3</b>
- Antal berörda personer	-	-	9	<b>9</b>	-	-	3 <sup>1</sup>	<b>3</b>
<b>Under året utfästa avgångsvederlag i samband med nyanställningar</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Utfästa avgångsvederlag per 31 december</b>	3,6	-	- <sup>2</sup>	<b>3,6</b>	3,6	-	- <sup>2</sup>	<b>3,6</b>
- Antal berörda personer	2	-	1	<b>3</b>	2	-	1	<b>3</b>
- Högsta enskilda utfästa belopp för avgångsvederlag	2,8	-	- <sup>2</sup>	<b>2,8</b>	2,8	-	- <sup>2</sup>	<b>2,8</b>

<sup>1</sup> Avser kostnadsförda avgångsvederlag i samband med omstrukturering av den svenska bank- och serviceverksamheten.

<sup>2</sup> För att inte riskera att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden lämnas inte kvantitativ uppgift om belopp.

**Skandiabanken Aktiefbolag (publ)**

Lindhagensgatan 86  
SE-106 55 Stockholm  
**T** +46-8-463 60 00  
skandia.se