

Redogörelse för Skandiabankens ersättningar 2015



skandia:

Redogörelse för Skandiabankens ersättningar 2015

Regelverk om ersättningar

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättnings-system i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning. Reglerna ställer generella krav på företagens ersättningspolicier och rörliga ersättningar. Föreskrifterna innehåller dessutom specifika krav på att företagen ska anpassa sina ersättningsystem till risker, till exempel regler om resultatbedömning och riskjustering samt uppskjuten rörlig ersättning.

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

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. 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 ansvar och arbetsuppgifternas svårighetsgrad.

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

Riskanalys

Innan beslut fattas om ersättningsystemet 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.

Riskanalysen, som ligger till grund för Skandiabankens ersättningspolicy, omfattar en beskrivning av struktur och innehåll i ersättningsprogram till Skandia-

bankens 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 ersättningsystem stödjer en effektiv riskhantering inom företaget och inte uppmuntrar till ett ökat risktagande. Följande delar av ersättningsystemet är viktiga komponenter som påverkat analysens resultat:

- Ett ersättningsutskott i Skandiabanken, som är ett permanent styrelseutskott med uppgift att bereda frågor om förmåner till anställda inom Skandiabanken. Härigenom får styrelsen anses kunna ta ett medvetet och aktivt beslut i ersättningsfrågor.
- 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

I Skandiabanken finns ett ersättningsutskott. Ersättningsutskottet är ett permanent styrelseutskott bestående av två styrelseledamöter. Under året har Frans Lindelöw tagit över efter Bengt-Åke Fagerman. I slutet av året var utskottets ledamöter Frans Lindelöw och Niklas Midby. Vd och ansvarig lön och förmåner i Skandia är i den utsträckning ersättningsutskottet så begär, adjungerade. Ersättningsutskottet har haft fem möten under året.

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 kunde en ersättning motsvarande maximalt 1,5 månadslön utgå för 2015
- 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 var antingen förmåns- eller avgiftsbestämda.
- Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, privatvård, räntesubventioner och friskvårdsbidrag.

Ingen anställd i Skandiabanken är berättigad till individuell rörlig ersättning.

Lön och arvoden

Till styrelsens ordförande och ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämmans 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.

Ingen anställd har erhållit en ersättning över 1 MEUR under räkenskapsåret. Fyra medarbetare har fått en extra ersättning i samband med nyanställning. Det totala beloppet för dessa ersättningar uppgick år 2015 till 661 KSEK. De främsta anledningarna till den extra ersättningen är kompensation för utebliven rörlig ersättning från den tidigare arbetsgivaren.

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. Syftet med Skandianen är primärt resultatdelning, det vill säga om det går bra för Skandia kommer en ekonomisk tilldelning ske till Skandias medarbetare. Syftet är även att hos Skandias medarbetare säkra förståelsen för koncernens viktigaste nyckeltal. Under år 2015 styrdes tilldelningen av följande 5 nyckeltal; Totalavkastning jämfört

med konkurrenter, Nöjda kunder, Nettokundkassaflöde, Antal helkunder och Administrativa kostnader. Ersättningen kan disponeras först det femte året efter intjänandeåret. För 2015 kan avsättningen maximalt uppgå till 27 800 SEK per medarbetare. För medarbetare i Norge kunde en ersättning motsvarande maximalt 1,5 månadslön utgå för 2015.

Tjänstepensioner till vd och vvd

Skandiabankens vd har pensionsförmåner enligt FTP planens avdelning 1 (tjänstepensionsplanen inom försäkringsbranschen). Pensionsplanen är avgiftsbestämd. På fast årslön ovan 30 inkomstbasbelopp avsätts utöver FTP-planen en premie om 7 procent. Årets pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgår 32 (28) procent.

Pensionskostnaden för vvd är både förmåns- och avgiftsbestämd och tryggas genom försäkringar. 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 vvd avsätts utöver FTP-planen en premie om 37 procent på fast årslön ovan planens tak om 30 inkomstbasbelopp.

För vvd uppgick årets avgiftsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning 9 (29) och förmånsbestämda pensionskostnad 36 (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 liksom för övriga tjänstemän.

Pensionsplanerna för övriga ledande befattningshavare i Norge var 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 21 (30) procent. Årets förmånsbestämda pensionskostnad uppgår i förhållande till pensionsgrundande ersättning till 1 (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. 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 i Sverige. Personalkrediter beviljas upp till maximalt 35 prisbasbelopp vilket motsvarar cirka 1,5 MSEK. Den anställda förmånsbeskattas fortlöpande 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 prisättning. 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 resultatkrav 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 resultatkravet inte uppfyllts.

Personalkostnader

	2015	2014
Löner och ersättningar	-245	-255
Förmånsbestämda pensioner	-15	-15
Avgiftsbestämda pensioner	-22	-23
Löneskatt	-8	-8
Sociala kostnader	-68	-64
Rörliga ersättningar ¹	-18	-17
Övriga personalkostnader	-14	-25
Totalt	-390	-407
<i>Varav verksamhet Norge</i>	<i>-150</i>	<i>-188</i>

¹ Med rörliga ersättningar avses resultatandelsstiftelsen Skandianen för anställda i Sverige och liknande vinstdelningssystem i Norge.

Medelantalet anställda

	2015			2014		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Sverige	173 57%	133 43%	306	158 55%	131 45%	289
Norge	94 56%	75 44%	169	112 56%	89 44%	201
Totalt	267 55%	208 45%	475	270 55%	220 45%	490

Könsfördelning per 31 december

	2015			2014		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Styrelse	5 45%	6 55%	11	6 50%	6 50%	12
Vd och andra personer i företagets ledning	4 57%	3 43%	7	1 20%	4 80%	5

2015	Grundlön/ Styrelse arvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner och ersätt- ningar	Pensions- kostnad	Summa
KSEK					
Sverige					
Styrelseordförande Niklas Midby	842	—	—	—	842
Styrelseledamot Peter Rydell	35	—	—	—	35
Styrelseledamot Björn Fernström	35	—	—	—	35
Styrelseledamot Christer Löfdahl	450	—	—	—	450
Styrelseledamot Niklas Johansson	146	—	—	—	146
Vd Øyvind Thomassen ¹	3 583	—	84	1 164	4 831
Vvd Bengt-Olof Lalér	2 215	17	72	959	3 263
Övriga ledande befattningshavare (6 personer)	8 229	85	2 679	2 726	13 719
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (11 personer) ²	8 326	188	308	2 351	11 173
Övriga anställda (287 personer)	118 431	5 843	10 013	18 530	152 817
Totalt	142 292	6 133	13 156	25 730	187 311
Norge					
Vd Øyvind Thomassen	—	—	—	—	—
Övriga ledande befattningshavare (1 person)	1 747	188	242	203	2 380
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (21 personer) ²	12 319	1 394	2 884	1 754	18 351
Övriga anställda (147 personer)	82 325	10 058	2 335	9 677	104 395
Totalt	96 391	11 640	5 461	11 634	125 126
Totalt					
Styrelseordförande Niklas Midby	842	—	—	—	842
Styrelseledamot Peter Rydell	35	—	—	—	35
Styrelseledamot Björn Fernström	35	—	—	—	35
Styrelseledamot Christer Löfdahl	450	—	—	—	450
Styrelseledamot Niklas Johansson	146	—	—	—	146
Vd Øyvind Thomassen ¹	3 583	—	84	1 164	4 831
Vvd Bengt-Olof Lalér	2 215	17	72	959	3 263
Övriga ledande befattningshavare (7 personer)	9 976	273	2 921	2 929	16 099
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (32 personer) ²	20 645	1 582	3 192	4 105	29 524
Övriga anställda (434 personer)	200 756	15 901	12 348	28 207	257 212
Totalt	238 683	17 773	18 617	37 364	312 437

Styrelsearvoden avser på bolagsstämman beslutade helårsbelopp. För information kring vilka perioder styrelseledamöterna har suttit i styrelsen se Bolagsstyrningsrapporten.

¹ Minskning av ersättning beror främst på ett bostadsbidrag 2014 (till följd av flytten från Norge).

² Risktagare enligt definition nedan.

2014

KSEK	Grundlön/ Styrelse arvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner och ersätt- ningar	Pensions- kostnad	Summa
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 (1 person)	2 005	7	140	1 001	3 153
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (11 personer) ¹	9 930	79	619	3 670	14 298
Övriga anställda (274 personer)	107 979	2 339	11 086	13 737	135 141
Totalt	129 854	2 439	12 836	21 561	166 690

Norge

Vd Øyvind Thomassen	—	—	—	—	—
Övriga ledande befattningshavare (1 person)	2 370	289	225	237	3 121
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (15 personer) ¹	15 865	1 928	1 600	1 998	21 391
Övriga anställda (185 personer)	103 859	12 896	2 752	13 866	133 373
Totalt	122 094	15 113	4 577	16 101	157 885

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	251 948	17 552	17 413	37 662	324 575

¹ Risktagare enligt definition nedan.

Förändring av skuld för rörlig ersättning

KSEK	Verk- ställande ledning	Andra anställda som påverkar företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt	Varav upp- skjuten ersätt- ning
Ingående balans 1 januari 2014	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
Kursdifferens	-146	-260	-1 232	-1 638	
Beräknad avsättning för intjänade rörliga ersättningar under år 2015	324	1 674	16 503	18 501	
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år ¹	-2 634	-2 824	-15 287	-20 745	
Separation av norsk verksamhet	-363	-1 832	-9 716	-11 911	
Justeringar av ersättningar från tidigare år	698	264	-2 849	-1 887	
Utgående balans 31 december 2015	1 074	355	6 862	8 291	949

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

Procentuell fördelning av rörlig ersättning

	2015	2014
Kontant rörlig ersättning	—	—
Övrigt ¹	100%	100%
	100%	100%

¹ Avser resultatandelsstiftelsen Skandianen för anställda i Sverige samt liknande vinstdelningssystem i Norge

Pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande lön

	2015		2014	
	Avgift- bestämd	Förmåns- bestämd	Avgift- bestämd	Förmåns- bestämd
Verkställande direktör	32%	—	28%	—
Vice verkställande direktör 1 (2) personer	9%	36%	29%	15%
Andra ledande befattningshavare 7 (2) personer	21%	1%	30%	8%

Avgångsvederlag

KSEK	2015				2014			
	Verk- stäl- lande ledning	An- ställda som kan påverka före- tagets risknivå	Övriga an- ställda	Totalt	Verk- stäl- lande ledning	An- ställda som kan påverka före- tagets risknivå	Övriga an- ställda	Totalt
Kostnadsförda belopp avseende avgångsvederlag								
Avgångsvederlag	2 411	—	1 040	3 451	—	—	1 628	1 628
Antal personer	2	—	6	8	—	—	5	5
Årets utbetalda								
Avgångsvederlag	—	—	1 423	1 423	—	—	1 245	1 245
Utfästa belopp:								
Avgångsvederlag	2 784	—	—	2 784	2 784	—	—	2 784
Antal personer som omfattas av sådan utfästelse	2	—	—	2	2	—	—	2
Högsta enskilda utfästa belopp	1 719	—	—	1 719	1 719	—	—	1 719

Lån till personer i ledande ställning¹

KSEK	2015	2014
Styrelseledamöter samt styrelsesuppleanter i Skandiakoncernen	1 664	1 650
Verkställande direktörer samt vice verkställande direktörer i Skandiakoncernen	7 972	5 042
Övriga ledande befattningshavare i Skandiakoncernen <i>varav styrelseledamöter samt styrelsesuppleanter i Skandiabanken</i>	63 516	57 620
<i>varav verkställande direktör samt vice verkställande direktörer i Skandiabanken</i>	30	763
<i>varav övriga ledande befattningshavare i Skandiabanken</i>	4 232	2 586

¹ Angivna lån har utfärdats av Skandiabanken. Samtliga lån avser lån med fullgod pantsäkerhet eller borgen bortsett från övriga lån på 6 (232) KSEK samt 586 (538) KSEK i krediter utan säkerhet, till ett beviljat belopp av 1 955 (1 664) 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.

Skandiabanken Aktiefbolag (publ)
106 55 Stockholm

Org nr: 516401-9738
Säte: Stockholm
www.skandiabanken.se