

skandia : banken

REDOGÖRELSE FÖR SKANDIABANKENS ERSÄTTNINGAR

27 maj 2010

REDOGÖRELSE FÖR SKANDIABANKENS ERSÄTTNINGAR

Nytt regelverk för ersättningar

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag (FFFS 2009:6) ("Föreskrifterna"). Föreskrifterna, som trädde i kraft den 1 januari 2010, ger vägledning om hur ett företag bör mäta, styra, rapportera och ha kontroll över de risker som ersättningsystem kan medföra. De nya reglerna innebär bland annat att företag ska anta en ersättningspolicy samt offentliggöra detaljerade uppgifter om ersättningarna. För anställda som kan påverka risknivån i företaget bör minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre år. Innan den sedan betalas ut bör beloppet riskjusteras, det vill säga resultatet som ersättningen baseras på bör säkras och utvärderas. För anställda som kan påverka företagets risknivå ska reglerna, till den del de gäller krav på effektiv riskhantering, tillämpas på ersättningar som beslutas 2010 men avser tiden före 1 januari 2010. Reglerna påverkar dock inte förpliktelser enligt redan gällande, bindande avtal. Senast den 31 augusti 2010 ska företagen rapportera till Finansinspektionen om det finns kvar avtal som inte stämmer överens med de nya reglerna.

Ersättningsinstruktion

Skandiabanken är ett helägt dotterbolag till Försäkringsaktiebolaget Skandia (publ) ("Skandia"). Old Mutual plc (OM), äger 100 procent av aktierna i Skandia. Skandiabanken har antagit en ersättningsinstruktion i enlighet med det nya regelverket som ska tillämpas i Skandiabanken. Ersättningsinstruktionen gäller också för Skandiabankens filial i Norge. Skandiabankens styrelse kan dock besluta om undantag från ersättningsinstruktionen om bindande norsk lagstiftning innebär att vissa delar av eller hela ersättningsinstruktionen inte kan tillämpas eller om förhållandena för rörlig ersättning på den norska arbetsmarknaden påtagligt avviker från de förhållanden som råder i Sverige.

Ersättningsinstruktionen ska tillämpas på all ersättning till samtliga anställda i Skandiabanken. Med all ersättning avses ersättning inklusive förmåner som Skandiabanken betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning. Som ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning. Dotterbolag som står under tillsyn av Finansinspektionen har antagit egna ersättningsinstruktioner som motsvarar Skandiabankens ersättningsinstruktion.

Nedan redogörs för huvuddragen i den ersättningsinstruktion som har utformats och antagits av Skandiabanken med anledning av den nya regleringen samt de ersättningsprinciper som tillämpats för ersättningar som intjänats under 2009.

Beslutsgång

Skandiabankens styrelse beslutar om ersättningsinstruktionen.

Skandiabankens styrelse har utsett en särskild styrelseledamot med uppgift att bereda väsentliga frågor om ersättning till anställda inom Skandiabanken. Den särskilt utsedda ledamoten är Bertil Hult.

I ersättningsinstruktionen anges de principer som gäller för beslut om ersättning till ledande befattningshavare. Skandiabankens styrelse beslutar om ersättning till den verkställande direktören. Styrelsen ska enligt den s.k. farfarsprincipen¹ godkänna den verkställande direktörens beslut om ersättning till medlemmar i Skandiabankens ledningsgrupp och andra som är ansvariga direkt inför styrelsen eller verkställande direktören. Även beslut om ersättning till övriga ledande befattningshavare inom Skandiabanken fattas i enlighet med den s.k. "farfarsprincipen".

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

Beslut om deltagare i OM:s incitamentsprogram fattas av OM:s ersättningsutskott, MRC.

Riskanalys

Innan beslut tas om ersättningsystem eller om ändringar av betydelse i systemet ska en analys ha gjorts av hur systemet påverkar de risker som Skandiabanken utsätts för och hur dessa risker hanteras. Med risker avses sådana risker som kan leda till att Skandiabankens resultat eller finansiella ställning försämras i framtiden. En sådan bedömning ska göras av Skandiabankens CRO.

En sammanfattning av den riskanalys som ligger till grund för Skandiabankens ersättningsinstruktion finns på www.skandiabanken.se.

¹ "Farfarsprincipen" innebär att godkännande ska ske av "chefens chef"

Grundläggande principer för ersättning till anställda

I styrelsens ersättningsinstruktion anges bland annat 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.

En resultatbaserad ersättning ska grundas på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets och företagets totala resultat. Hänsyn ska även tas till kvalitativa kriterier, såsom hur den anställda har hanterat och rapporterat risker i verksamheten. Om ersättningen innehåller en rörlig del, ska det vara en lämplig balans mellan fast och rörlig del. Den rörliga ersättningen kan sättas till noll. När det gäller rörlig ersättning ska det finnas ett tak som anger hur stor ersättning som kan utbetalas om alla mål överskrids.

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

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:

- Månadslön, dvs. fast lön som utgår månadsvis
- Rörlig ersättning avser ersättning baserad på prestation, dvs. resultatbaserad ersättning. Sådan ersättning, dock ej aktierelaterade ersättningar, betalas som regel ut årligen baserat på uppnått resultat i förhållande till förväntan. Detaljerade upplysningar om långsiktiga incitamentsprogram lämnas i Skandiabankens årsredovisning 2009, se not 41 d) Ersättningar till styrelseledamöter och befattningshavare i Skandiabankens ledning.
- Skandianen är en vinstandelsstiftelse (dock inte en stiftelse enligt stiftelselagen (1994:122) eller tryggandelagen (1967:531)). För anställda som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan görs en årlig avsättning till Skandianen baserat på Skandia Nordens ekonomiska resultat.
- Pension
- Övriga förmåner, t.ex. tjänstebil, privatvård, räntesubventioner och liknande.

Pensionsplanerna i Skandiabanken 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.

Anställda som påverkar Skandiabankens risknivå

Med utgångspunkt från riskanalysen som är framtagen av Skandiabankens CRO har Skandiabanken, i enlighet med Föreskrifterna, definierat de personalkategorier av anställda som kan påverka Skandiabankens risknivå. Med anställd 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 ("Risktagare").

De grupper av Risktagare 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.

För Risktagare ska utbetalningen av minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år. Innan denna del sedan 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. Avsikten är att denna riskjustering ska ske inom den scorecardmodell som tillämpas inom Skandiabanken avseende rörlig ersättning, se närmare nedan under "*Särskilt om rörlig ersättning*". 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 fel gjorts på sådant sätt att resultatkraven rätteligen inte uppfyllts.

Inläsningsperioden alternativt tidpunkten för slutligt förvärv av ersättning som ges i form av aktier, aktierelaterade instrument eller andra finansiella instrument är minst tre år.

Ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Anställda som arbetar med att granska verksamheten, såsom anställda inom Independent Risk and Compliance Control (IRCC) och internrevision, ska ges ersättning som är oberoende av de områden de kontrollerar. Dessa anställda har i vissa fall möjlighet till rörlig ersättning men endast baserad på individuella mål för egna prestationer som inte är beroende av det granskade områdets resultat. Anställda inom kontrollfunktioner som inte omfattas av rörlig ersättning baserad på individuella mål har för närvarande rätt till Skandianen.

Dokumentation, offentliggörande och information till anställda

Enligt ersättningsinstruktionen ska Skandiabankens ersättningssystem och processerna för styrning, mätning och uppföljning beskrivas, dokumenteras och redovisas öppet inom Skandiabanken. Bedömningen av vilka Risktagarna inom Skandiabanken är ska dokumenteras.

Information om ersättningar ska offentliggöras i samband med att årsredovisningen fastställs i enlighet med Finansinspektionens regler.

De anställda som berörs av ersättningsinstruktionen ska informeras dels om vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningssystemet ska dokumenteras i en tydlig beskrivning som är tillgänglig för alla anställda.

REDOGÖRELSE FÖR ERSÄTTNINGAR AVSEENDE 2009**Särskilt om rörlig ersättning**

Föreskrifterna påverkar inte förpliktelser enligt redan gällande, bindande avtal.

Skandiabanken har ett program för rörlig ersättning för ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Programmet innebär att verkställande direktören och bankföreståndaren i Norge har rörlig ersättning på maximalt 60 procent av den fasta årslönen. Övriga personer i Skandiabankens ledning avser vice verkställande direktör i Sverige, som har rörlig ersättning i form av Skandianen, se ovan under "ersättningsens komponenter". Nyckelpersoner har rörlig ersättning på mellan 10 - 40 procent av den fasta årslönen.

Skandiabankens program för rörlig ersättning är baserat på upprättandet av detaljerade och individuella scorecards. Utfallet baseras på den anställdes resultat, resultatenhets resultat, Skandiabankens totala resultat och i vissa fall Skandia Nordens totala resultat. De regler för rörlig ersättning som gäller enligt detta program och de metoder som har utformats för att utarbeta scorecards 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 enligt detta program. Programmet avviker från kraven i Föreskrifterna i ett avseende. För anställda som har rätt till rörlig prestationsbaserad ersättning sker utbetalning av den intjänade rörliga lönen (avseende 2009) utan inlösning.

För de medarbetare som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan nämnda program kan en rörlig ersättning motsvarande max 120 procent av ett *halvt* prisbasbelopp för 2009 utgå (ett *helt* prisbasbelopp för 2009 uppgick till 42 800 kr). Eventuell ersättning avsätts i en vinstandelsstiftelse, Skandianen, och låses in under fem år. Skandiabanken har gjort bedömningen att de regler som gäller avsättningar till vinstandelsstiftelsen Skandianen inte utgör en del av de individuella anställningsavtalen. Detta innebär att Föreskrifterna ska tillämpas på avsättningar till Skandianen såvitt avser avsättning för Risktagare avseende 2009. För att säkerställa att Skandiabanken kan återta den uppskjutna ersättningen i vissa fall kommer avsättningar för Risktagare avseende 2009 att ske i en särskild tranche, vilket innebär att sådana avsättningar avskiljs och hanteras särskilt.

Pensioner

Verkställande direktören har pensionsförmåner enligt FTP planens avdelning 2. Planen är till sin huvuddel förmånsbestämd med en maximal förmån om 65 procent av den pensionsmedförande lönen. På pensionsmedförande lönedelar ovan planens tak om 30 inkomstbasbelopp avsätts en avgiftsbestämd premie om 37 procent av den pensionsmedförande lönen. Pensionsålder är i enlighet med FTP-planen, dvs. 65 år.

För övriga ledande befattningshavare är pensionsåldern 65 år. För denna grupp finns såväl avgiftsbestämda som förmånsbestämda pensionsutfästelser.

Avgångsvederlag

Verkställande direktören har rätt till lön under uppsägningstiden, som är tolv månader vid uppsägning från företagets sida. Övriga ledande befattningshavare har, vid uppsägning från företagets sida, rätt till lön under uppsägningstiden samt avgångsvederlag motsvarande maximalt tolv månadslöner.

Redovisning av ersättningar och förmåner

Ersättningar och förmåner avseende 2009 fördelat på kategorierna anställda i ledande positioner, övriga anställda som påverkar företagets risknivå samt övriga anställda i Skandiabanken redovisas i tabell nedan.

Kvantitativa upplysningar i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2009:6

Belopp anges i miljoner svenska kronor.

Tabell 1: Kostnadsförda ersättningar till anställda inom Skandia banken under 2009

I enlighet med FFFS 2009:6 5 kap 1§ punkt 7

2009	Medelantal anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar ¹	Rörlig ersättning ²	Pensionskostnader ³	Förmåner	Totalt
Anställda i ledande positioner⁴						
Sverige bankverksamhet	1,3	2,4	1,8	0,7	0,1	5,0
Norge bankverksamhet	1,0	3,2	1,2	0,2	0,1	4,7
Totalt bankverksamhet	2,3	5,6	3,0	0,8	0,2	9,6
Serviceverksamhet ⁶	-	-	-	-	-	-
Totalt Skandiabanken	2,3	5,6	3,0	0,8	0,2	9,6
Anställda som kan påverka företagets risknivå⁵						
Sverige bankverksamhet	7,3	4,5	0,4	0,8	0,2	5,9
Norge bankverksamhet	7,0	6,9	2,3	0,9	0,3	10,4
Totalt bankverksamhet	14,3	11,3	2,7	1,7	0,5	16,2
Serviceverksamhet ⁶	-	-	-	-	-	-
Totalt Skandiabanken	14,3	11,3	2,7	1,7	0,5	16,2
Övriga anställda						
Sverige bankverksamhet	151,1	45,4	2,8	9,0	3,0	60,2
Norge bankverksamhet	156,4	73,9	3,3	10,4	1,4	89,0
Totalt bankverksamhet	307,5	119,3	6,1	19,4	4,4	149,2
Serviceverksamhet ⁶	126,5	110,0	4,8	28,4	7,5	150,7
Totalt Skandiabanken	434,0	229,3	10,9	47,8	11,9	299,9
Totalt Skandiabanken	450,6	246,3	16,6	50,3	12,6	325,8

¹ Inklusive avgångsvederlag, exklusive sociala kostnader.

² Rörlig ersättning avser ersättning baserad på prestation, dvs. resultatbaserad ersättning. Sådan ersättning kan baseras på individuella avtal med den anställde och vilka som regel betalas ut årligen, långsiktiga incitamentsprogram, vinstandelsprogrammet Skandianen eller gratifikationer. Som rörlig ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

³ Exklusive löneskatt.

⁴ Anställa i ledande positioner motsvarar Skandiabankens ledning dvs verkställande direktören och de två vice verkställande direktörerna.

⁵ 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.

⁶ Ett nytt segment har tillkommit under år 2009 benämnt "Sverige - Servicesegment" vilket inbegriper insourcade enheter från moderbolaget Försäkringsaktiebolaget Skandia. Segmentet avser dels insourcad personal vilka bedriver rådgivningsverksamhet och avtal föreligger med moderbolaget Försäkringsaktiebolaget 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. Totala ersättningar för enheten uppgår till 90,1 Mkr och motsvarande ersättning har erhållits av moderbolaget Skandia och ingår i summa rörelseintäkter. Andra insourcade enheter från moderbolaget Skandia är kundtjänst, produktutveckling, produktanalys samt marknadsfunktioner. Fakturering sker till moderbolaget Skandia och Skandia Liv efter att den svenska bankverksamheten belastats med ianspråktagen andel av enhetens kostnader.

Tabell 2: Procentuell fördelning av rörlig ersättning

I enlighet med FFFS 2009:6 5 kap 1§ punkt 8

2009

Kontant rörlig ersättning	Aktierelaterade ersättningar	Skandianen ¹	Totalt
57%	4%	39%	100%

¹ Avser vinstandelsprogram.**Tabell 3: Uppskjutna rörliga ersättningar**

I enlighet med FFFS 2009:6 5 kap 1§ punkt 9-10

Ingående balans 1 januari 2009	16,2
Intjänade rörliga ersättningar under år 2009	16,6
Förvärvad reserv ¹	19,0
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år ²	-9,9
Upplösning av ej ianspråkta ersättningar från tidigare år	-7,7
Upplösning av förvärvad reserv	-4,7
Utgående balans 31 december 2009	29,5

¹ I samband med insourcade verksamheter från moderbolaget Skandia, se tabell 1 fotnot 6, förvärvades reserver avseende rörliga ersättningar.² Utbetalning av avsättningar till vinstandelsstiftelsen Skandianen sker efter beslut av Försäkringsaktiebolaget Skandias bolagsstämma. För den enskilda medarbetaren är avsättningen låst under fem år.**Tabell 4: Avgångsvederlag och garanterade ersättningar**

I enlighet med FFFS 2009:6 5 kap 1§ punkt 11-13

Inga garanterade ersättningar föreligger.

Kostnadsförda avgångsvederlag under år 2009	2,2
- Antal berörda personer ¹	3
Utbetalda belopp avgångsvederlag	2,6
Under år 2009 utfästa avgångsvederlag	2,4
- Antal berörda personer	2
- Under år 2009 högsta enskilda belopp för avgångsvederlag	1,5