



**skandia:**

# Redogörelse för Skandiabankens ersättningar 2013

# Redogörelse för Skandiabankens ersättningar 2013

## 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. 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. Skandias centrala kontrollfunktion 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, 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, tillsammans med antagandet att riskhanterings- och kontrollsystemet efterlevs, visar sammanfattningsvis att Skandiabankens ersättningspolicy och ersättningssystem stödjer en effektiv riskhantering inom företaget och uppmuntrar inte 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.
- All ersättning till Skandiabankens medarbetare sker 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 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 ersättningspolicy. 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 vd, vvd och, i förekommande fall, andra i Skandiabankens ledningsgrupp som är direkt ansvariga inför styrelsen eller vdn.. Styrelsens beslut om ersättning till vd 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:

- 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 en månadslön utgå för 2013.
- 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 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.

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.

## 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 2013 kan avsättningen maximalt uppgå till 27 800 SEK per medarbetare. För medarbetare i Norge kan en ersättning motsvarande maximalt en månadslön utgå för 2013.

## 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 den 21 mars 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. Innehavet finns fortfarande kvar på grund av uppskjuten ersättning i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter om ersättningsssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1). Detta innebär att innehavet skjuts upp i tre år fram till 2014. Aktiekursen för Old Mutual per den 31 december 2013 var 1,89 GBP, motsvarande 19,27 SEK. 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.

## TJÄNSTEPENSIONER TILL VD OCH V VD

Skandiabankens vd har pensionsförmåner enligt FTP planens avdelning 1 (tjänstepensionsplanen inom försäkringsbranschen). Pensionsplanen är avgiftsbestämd. När vd var anställd i Norge var pensionen förmånsbestämd men den är numera avslutad. Pensionsålder är i enlighet med pensionsplanen 65 år. På pensionsmedförande lönedelar ovan 30 inkomstbasbelopp avsätts utöver FTP-planen en premie om 7 procent. Årets pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgår till 18 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 uppgick till 25 (25) och förmånsbestämda pensionskostnad till 15 (17) 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 20 (12) procent. Årets förmånsbestämda pensionskostnad uppgår i förhållande till pensionsgrundande ersättning till 8 (3) 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 anställde tillhör eller om den anställde klassificeras som närstående så tillämpas samma villkor för samtliga. Personalkrediter beviljas upp till maximalt 35 prisbasbelopp vilket motsvarar cirka 1,5 MSEK. Den anställde 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 prissättning. Sedvanlig kreditprövning görs för samtliga krediter.

## 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 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 Skandia-banken 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 anställde, 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 inlåsningsperioden 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

MSEK	2013	2012
Löner och ersättningar	-235	-229
Förmånsbestämda pensioner	-17	-18
Avgiftsbestämda pensioner	-24	-20
Löneskatt	-8	-9
Sociala kostnader	-57	-55
Rörliga ersättningar <sup>1</sup>	-10	-14
Övriga personalkostnader	-15	-22
<b>Totalt</b>	<b>-366</b>	<b>-367</b>

<sup>1</sup> Med rörlig ersättning 2013 avses resultatandelsstiftelsen Skandianen och liknande vinstdelningssystem i Norge samt upplösning av för högt reserverat belopp 2012.

## MEDELANTALET ANSTÄLLDA

	2013			2012		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Sverige	151 54%	127 46%	278	145 53%	127 47%	272
Norge	99 56%	80 44%	179	100 55%	81 45%	181
<b>Totalt</b>	<b>250 55%</b>	<b>207 45%</b>	<b>457</b>	<b>245 54%</b>	<b>208 46%</b>	<b>453</b>

## KÖNSFÖRDELNING PER 31 DECEMBER

	2013			2012		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Styrelse	6 46%	7 54%	13	6 55%	5 45%	11
vd och andra personer i företagets ledning	1 20%	4 80%	5	2 25%	6 75%	8

2013 KSEK	Grundlön/ Styrelse arvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner och ersätt- ningar	Pensions- kostnad	Summa
<b>Totalt</b>					
Styrelseordförande Niklas Midby	600	—	—	—	600
Styrelseledamot Magnus Beer	350	—	—	—	350
Styrelseledamot Peter Rydell	21	—	—	—	21
Styrelseledamot Björn Fernström	22	—	—	—	22
vd Öyvind Thomassen	5 198	—	127	446	5 771
vd Jonas Holmberg	2 230	38	85	1 066	3 419
vd Bengt-Olof Nilsson 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) <sup>1</sup>	24 579	2 695	1 030	5 471	33 775
Övriga anställda i bankverksamhet (427 personer)	191 788	7 330	13 558	31 962	244 638
<b>Totalt Skandiabanken</b>	<b>231 093</b>	<b>10 517</b>	<b>15 126</b>	<b>40 570</b>	<b>297 306</b>
<i>varav Sverige</i>	<i>119 461</i>	<i>4 050</i>	<i>10 253</i>	<i>24 892</i>	<i>158 656</i>
<i>varav Norge</i>	<i>111 632</i>	<i>6 467</i>	<i>4 873</i>	<i>15 678</i>	<i>138 650</i>

<sup>1</sup> Risktagare enligt definition nedan.

<sup>2</sup> Med rörlig ersättning 2013 avses resultatandelsstiftelsen Skandianen och liknande vinstdelningssystem i Norge samt upplösning av för högt reserverat belopp 2012.

2012 KSEK	Grundlön/ Styrelse arvode	Rörlig ersättning	Övriga förmåner och ersätt- ningar	Pensions- kostnad	Summa
<b>Totalt</b>					
Styrelseordförande Niklas Midby	600	—	—	—	600
Styrelseledamot Magnus Beer	200	—	—	—	200
vd Öyvind Thomassen <sup>3</sup>	3 783	0	1 161	243	5 187
vd Jonas Holmberg	1 980	660	68	953	3 661
vd Bengt-Olof Nilsson Lalér	1 968	656	62	710	3 396
Övriga ledande befattningshavare (5 personer) <sup>1</sup>	7 006	1 226	484	952	9 668
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (18 personer) <sup>2</sup>	13 576	1 189	1 174	2 037	17 976
Övriga anställda i bankverksamhet (427 personer)	193 544	10 756	12 927	35 318	252 545
<b>Totalt Skandiabanken</b>	<b>222 657</b>	<b>14 487</b>	<b>15 876</b>	<b>40 213</b>	<b>293 233</b>
<i>varav Sverige</i>	<i>116 826</i>	<i>7 788</i>	<i>9 805</i>	<i>22 801</i>	<i>157 220</i>
<i>varav Norge</i>	<i>105 831</i>	<i>6 699</i>	<i>6 071</i>	<i>17 412</i>	<i>136 013</i>

<sup>1</sup> Utöver de angivna antalet i Övriga ledande befattningshavare finns två personer som har sin anställning i och erhåller sin ersättning från andra koncernbolag som också ingår i ledningen.

<sup>2</sup> Risktagare enligt definition nedan.

<sup>3</sup> Övriga förmåner och andra ersättningar inkluderar även reglering för pension motsvarande 1 154 KSEK.



## FÖRÄNDRING AV SKULD FÖR RÖRLIG ERSÄTTNING

KSEK	Verkställande ledning	Andra anställda som påverkar företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt	Varav uppskjuten ersättning
Ingående balans 1 januari 2012	3 264	1 507	18 076	22 847	1 307
Kursdifferens	21	14	388	423	
Beräknad avsättning för intjänade rörliga ersättningar under år 2012	1 619	1 129	12 659	15 407	
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år	-1 649	-689	-9 436	-11 774	
Justering av ersättningar från tidigare år	1 060	113	-8 392	-7 219	
<b>Utgående balans 31 december 2012</b>	<b>4 315</b>	<b>2 074</b>	<b>13 295</b>	<b>19 684</b>	<b>4 167</b>
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 <sup>1</sup>	-462	-1 949	-5 474	-7 885	
Justeringar av ersättningar från tidigare år	252	1 222	-6 474	-5 000	
<b>Utgående balans 31 december 2013</b>	<b>4 164</b>	<b>2 611</b>	<b>14 132</b>	<b>20 907</b>	<b>4 786</b>

<sup>1</sup> Utbetalning av rörlig ersättning 2013 samt avsättningen till resultatandelsstiftelsen Skandianen och till liknande vinstdelningssystem i Norge.

## PROCENTUELL FÖRDELNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING

	2013	2012
Kontant rörlig ersättning <sup>1</sup>	-4%	48%
Aktierelaterad ersättning	—	1%
Övrigt <sup>2</sup>	104%	51%
	100%	100%

<sup>1</sup> Avser upplösning av för högt reserverat belopp 2012.

<sup>2</sup> Avser resultatandelsstiftelsen Skandianen för anställda i Sverige samt liknande vinstdelningssystem i Norge.

## PENSIONS-KOSTNAD I FÖRHÅLLANDE TILL PENSIONS-GRUNDANDE LÖN

	2013		2012	
	Avgift-bestämd	Förmåns-bestämd	Avgift-bestämd	Förmåns-bestämd
Verkställande direktör	11%	7%	—	21%
Vice verkställande direktör	25%	15%	25%	17%
Andra ledande befattningshavare 2 (5) personer	20%	8%	12%	3%

AVGÅNGSVEDERLAG OCH GARANTERADE ERSÄTTNINGAR<sup>1</sup>

KSEK	2013				2012			
	Verkställande ledning	Anställda som kan påverka företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt	Verkställande ledning	Anställda som kan påverka företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt
<b>Kostnadsförda belopp avseende avgångsvederlag</b>								
Avgångsvederlag <sup>2</sup>	—	—	2 403	2 403	—	—	3 211	3 211
Antal personer	—	—	3	3	—	—	3	3
<b>Årets utbetalda</b>								
Avgångsvederlag <sup>2</sup>	—	—	2 403	2 403	—	—	4 854	4 854
<b>Under året utfästa avgångsvederlag i samband med nyanställningar</b>								
<b>Utfästa belopp:</b>								
Avgångsvederlag	2 755	—	—	2 755	4 726	—	— <sup>3</sup>	4 726
Antal personer som omfattas av sådan utfästelse	2	—	—	2	2	—	1	3
Högsta enskilda utfästa belopp	1 700	—	—	1 700	3 789	—	— <sup>3</sup>	3 789

<sup>1</sup> Inga garanterade ersättningar föreligger.

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

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

LÅN TILL PERSONER I LEDANDE STÄLLNING<sup>1</sup>

KSEK	2013	2012
Styrelseledamöter samt styrelsesuppleanter i Skandiakoncernen	17 103	14 538
Verkställande direktörer samt vice verkställande direktörer i Skandiakoncernen	9 291	8 404
Övriga ledande befattningshavare i Skandiakoncernen	45 758	43 735
<i>varav styrelseledamöter samt styrelsesuppleanter i Skandiabanken</i>	<i>5 901</i>	<i>7 042</i>
<i>varav verkställande direktör samt vice verkställande direktörer i Skandiabanken</i>	<i>788</i>	<i>55</i>
<i>varav övriga ledande befattningshavare i Skandiabanken</i>	<i>3 333</i>	<i>6 545</i>

<sup>1</sup> Angivna lån har utfärdats av Skandiabanken. Samtliga lån avser lån med fullgod pantsäkerhet eller borgen bortsett från övriga lån på 340 (229) KSEK samt 590 (472) KSEK i krediter utan säkerhet, till ett beviljat belopp av 2 422 (2 152) 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.

**skandia** :

Skandia  
S-106 55 Stockholm  
Tel: 0771-55 55 00

Skandiabanken Aktiebolag (publ)  
Säte: Stockholm  
Org nr 516401-9738