

skandia :

redogörelse för Skandias
ersättningar

REDOGÖRELSE FÖR ERSÄTTNINGAR INOM FÖRSÄKRINGSAKTIBOLAGET SKANDIA (publ) (org.nr. 502017-3083)

Nytt regelverk för ersättningar

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag (FFFS 2009:6) ("Föreskrifterna") och allmänna råd om ersättningspolicy i försäkringsföretag, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar (FFFS 2009:7) (de "Allmänna Råden"). Föreskrifterna och de Allmänna Råden, 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 ska 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.

Ersättningspolicy

Skandia har antagit en ersättningspolicy i enlighet med det nya regelverket som ska tillämpas i Skandia och dess dotterbolag i Norden ("Skandia Norden"). Ersättningspolicyn ska tillämpas på all ersättning till samtliga anställda i Skandia Norden. Med all ersättning avses ersättning inklusive förmåner som Skandia Norden 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 och där ersättningar betalats under 2009 har antagit egna ersättningsinstruktioner som motsvarar Skandias ersättningspolicy. I Danmark förväntas ny lagstiftning om ersättning inom kort och Skandias dotterbolag under tillsyn i Danmark kommer först därefter att anta en ersättningsinstruktion. Livförsäkringsaktiebolaget Skandia (publ) ("Skandia Liv") har beslutat om en egen ersättningspolicy.

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

Beslutsgång

Skandias styrelse beslutar om ersättningspolicyn.

Inom Skandia Norden finns ett ersättningsutskott. Utskottet är en permanent styrelsekommitté med uppgift att bereda väsentliga frågor om ersättning till anställda inom Skandia Norden (med undantag för Skandia Liv som har ett eget ersättningsutskott). Ersättningsutskottet består av styrelseledamöterna Lars Otterbeck (ordförande), Andrew Birrell och Paul Hanratty. Verkställande direktören och HR-direktören är, i den utsträckning ersättningsutskottet begär, adjungerade.

I ersättningspolicyn anges de principer som gäller för beslut om ersättning till ledande befattningshavare. Skandias styrelse har delegerat till ersättningsutskottet att fatta beslut om ersättning till verkställande direktören. Styrelsen

har även delegerat till ersättningsutskottet att, enligt den s.k. "farfarsprincipen"¹ som tillämpas i Skandia Norden, godkänna beslut av verkställande direktören om ersättning till medlemmar i Skandia Nordens ledningsgrupp och andra som är ansvariga direkt inför styrelsen eller verkställande direktören. Beslut om ersättning till övriga ledande befattningshavare inom Skandia Norden fattas i enlighet med den s.k. "farfarsprincipen". Ersättningsutskottet ska åiterrapportera till Skandias styrelse om de beslut som fattas av utskottet.

Riskanalys

Innan beslut tas om ersättningssystem eller om ändringar av betydelse i systemet ska en analys ha gjorts av hur systemet påverkar de risker som Skandia Norden utsätts för och hur dessa risker hanteras. Med risker avses sådana risker som kan leda till att Skandia Nordens resultat eller finansiella ställning försämras i framtiden. En sådan bedömning ska göras av Skandias Head of Independent Risk and Compliance Control/Chief Risk Officer. En sammanfattning av den riskanalys som ligger till grund för Skandia Nordens ersättningspolicy finns på www.skandia.se.

Grundläggande principer för ersättning till anställda

I styrelsens ersättningspolicy 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 Skandia Norden 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.

Skandia Nordens 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 resultatenhetens och företagets totala resultat. Hänsyn ska även tas till kvalitativa kriterier, såsom hur den anställde 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 Skandias risknivå tillämpas särskilda principer när det gäller rörlig ersättning, se nedan.

Ersättningens komponenter

Av ersättningspolicyen 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
- Bonus (incentive), som avser ersättning baserad på prestation, dvs. resultatbaserad ersättning. Sådan ersättning betalas som regel ut årligen baserat på uppnått resultat i förhållande till förväntan.
- Skandianen är en vinstandelsstiftelse (dock inte en stiftelse enligt stiftelselagen (1994:122) eller tryggandelagen (1967:531)). För anställda som inte har rätt till bonus görs en årlig avsättning till Skandianen baserat på Skandia Nordens ekonomiska resultat.
- Pension och riskförsäkring
- Övriga förmåner

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

Pensionsplanerna i Skandia 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 Skandias Nordens risknivå

Med utgångspunkt från riskanalysen som är framtagen av Skandias Head of Independent Risk and Compliance Control/Chief Risk Officer har Skandia, i enlighet med Föreskrifterna och de Allmänna Råden, definierat de personalkategorier av anställda som kan påverka Skandia Nordens risknivå. Med anställd som kan påverka Skandia Nordens risknivå avses en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på Skandias Nordens risknivå ("Risktagare").

De grupper av Risktagare som identifierats utvärderas löpande av Skandia och kan därmed, mot bakgrund av den påverkan de har på Skandia Nordens 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 anställde, resultatenheten eller Skandia inte uppfyllt de resultatkriterier som uppställts. Avsikten är att denna riskjustering ska ske inom den scorecardmodell som tillämpas inom Skandia 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 Skandia Nordens finansiella stabilitet är hotad eller att fel gjorts på sådant sätt att resultatkriterierna 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 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 ersättningspolicyn ska Skandia Nordens ersättningssystem och processerna för styrning, mätning och uppföljning beskrivas, dokumenteras och redovisas öppet inom Skandia Norden. Bedömningen av vilka Risktagarna inom Skandia Norden är ska dokumenteras.

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

De anställda som berörs av ersättningspolicyn 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 och de Allmänna Råden påverkar inte förpliktelser enligt redan gällande, bindande avtal.

Skandia har ett program för rörlig ersättning för ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Programmet innebär att verkställande direktören har bonusmöjlighet på maximalt 80 procent av den fasta årslönen. Övriga personer i Skandia Nordens ledning har bonusmöjlighet på maximalt 60 procent av den fasta årslönen.

Nyckelpersoner har bonusmöjlighet på maximalt 40, 20 eller 10 procent av den fasta årslönen. För vissa medarbetare inom fondförvaltningsverksamhet finns en modell för rörlig ersättning som maximalt kan uppgå till 50 procent av den fasta årslönen.

Skandias program för rörlig ersättning är baserat på upprättandet av detaljerade och individuella scorecards. Utfallet baseras på den anställdes resultat, resultatenhetens resultat, Skandias 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 Skandias uppfattning sådana, att de utgör en del av de individuella anställningsavtalen och därför är bindande för Skandia. Skandia kommer att fullgöra sina förpliktelser enligt gällande avtal för rörlig ersättning enligt detta program. Programmet avviker från kraven i Föreskrifterna och de Allmänna råden främst i två avseenden. För personer i Skandia Nordens ledning läses en tredjedel av den intjänade rörliga lönen (avseende 2009) in för en tid av tre år (se *Aktierelaterade ersättningar* nedan) och resterande två tredjedelar utfaller till kontant betalning. Det finns inga möjligheter att återta uppskjuten del av den rörliga ersättningen. För övriga anställda 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 läses in under fem år. Skandia har gjort bedömningen att de regler som gäller avsättningar till vinstandelsstiftelsen Skandianen inte utgör en del av de individuella anställningsavtalen. Detta innebär att Föreskrifterna och de Allmänna råden ska tillämpas på avsättningar till Skandianen. För att säkerställa att Skandia 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.

Aktierelaterade ersättningar

Av den intjänade rörliga lönen för ledande befattningshavare utfaller två tredjedelar till kontant betalning. Den resterande tredjedelen tilldelas i aktier och optioner i Old Mutual plc, Skandias moderbolag.

De medarbetare som omfattas tilldelades aktier och optioner i april 2009. Optionerna ger innehavaren rätt att i framtiden teckna aktier i Old Mutual plc till ett på förhand fastställt pris. Optionerna har ett lösenpris på GBP 0,5410. Löptiden för optionerna är sex år. Optionerna kan utnyttjas tidigast tre år efter tilldelning. Optioner och aktier tilldelas, i enlighet med vad som är brukligt internationellt, utan kostnad för medarbetaren. För att medarbetaren ska kunna tillgodogöra sig värdet av de tilldelade optionerna och aktierna krävs att medarbetaren kvarstår i tjänst minst tre år. Optionerna är personliga och inte överlåtbara för medarbetaren. Skandia har inte genomfört någon återsäkring av programmen, men har satt av en reserv för tillkommande sociala kostnader vid utnyttjande av optionerna och aktierna. Skandia har inte haft några förvaltningskostnader för optionsprogrammen.

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 varierar pensionsåldern mellan 60 och 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 bolagets sida, rätt till lön under uppsägningstiden samt avgångsvederlag. Endast i undantagsfall uppgår uppsägningslön samt avgångsvederlag tillsammans till 24 månadslöner.

Redovisning av ersättningar och förmåner

Ersättningar och förmåner avseende 2009 fördelat på kategorierna anställda i ledande positioner, övriga anställda som påverkar företagens risknivå samt övriga anställda i Skandia redovisas i tabeller nedan.

Kvantitativa upplysningar i enlighet med Finansinspektionens föreskrift FFFS 2009:7

Skandia tillämpar inte segmentsredovisning i enlighet med FFFS 2008:26.

Belopp anges i miljoner svenska kronor.

Tabell 1a: Kostnadsförda ersättningar till anställda inom Skandia under 2009
I enlighet med FFFS 2009:7 5 kap 1§ punkt 7

2009	Medelantal anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar ¹	Rörlig ersättning	Pensionskostnader ²	Förmåner	Totalt
Ledande befattningshavare	10	19	16	7	2	44
Anställda som kan påverka företagens risknivå	17	19	5	4	1	29
Övriga anställda	1 446	614	60	189	36	899
Totalt	1 473	652	81	200	39	972

¹ Inklusivt avgångsvederlag, exklusive sociala kostnader.

² Exklusivt löneskatt.

Tabell 1b: Kostnadsförda ersättningar till ej anställda inom Skandia under 2009¹

2009	Medelantal anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar	Rörlig ersättning	Pensionskostnader	Förmåner	Totalt
Ledande befattningshavare, ej anställda i Skandia	4	12	4	4	0	20
Totalt	4	12	4	4	0	20

¹ Avser ledande befattningshavare vars ersättningar ej utbetalats eller kostnadsförts i Skandia.

Tabell 2a: Procentuell fördelning av rörlig ersättning till anställda inom Skandia
I enlighet med FFFS 2009:7 5 kap 1§ punkt 8

2009			
Kontant rörlig ersättning	Aktierelaterade ersättningar	Övrigt	Totalt
54 %	16 %	30 %	100 %

Tabell 2b: Procentuell fördelning av rörlig ersättning till ej anställda inom Skandia

2009			
Kontant rörlig ersättning	Aktierelaterade ersättningar	Övrigt	Totalt
71 %	29 %	0 %	100 %

Tabell 3a: Uppskjutna rörliga ersättningar till anställda inom Skandia
I enlighet med FFFS 2009:7 5 kap 1§ punkt 9-10

Ingående balans 1 januari 2009	98
Intjänade rörliga ersättningar under år 2009 ^{1 2}	94
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år	-58
Upplösning av ej ianspråktaga ersättningar från tidigare år ²	-44
Utgående balans 31 december 2009	90

¹ Skandia gör en avsättning för Skandianen under intjänandeåret vilken följande år betalas till en stiftelse varifrån den anställda slutligen erhåller sin ersättning efter tidigast fem år

² I samband med överföring av Skandias interna säljkår och kundenheter till Skandiabanken övertog Skandiabanken bonusreserver om 22 MSEK. Beloppet är intjänat och kostnadsfört i Skandia fram till 2009-09-30.

Tabell 3b: Uppskjutna rörliga ersättningar till **ej** anställda inom Skandia

Ingående balans 1 januari 2009	2
Intjänade rörliga ersättningar under år 2009	4
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år	0
Upplösning av ej ianspråktaga ersättningar från tidigare år	-1
Utgående balans 31 december 2009	5

Tabell 4a: Avgångsvederlag och garanterade ersättningar till anställda inom Skandia I enlighet med FFFS 2009:7 5 kap 1§ punkt 11-13

Inga garanterade ersättningar föreligger.

Kostnadsförda avgångsvederlag under år 2009	3
Utbetalda belopp avgångsvederlag	8

Årets kostnadsförda och utbetalda avgångsvederlag omfattar 43 personer i samband med omstruktureringar inom Skandia Norden.

Under år 2009 utfästa avgångsvederlag	10
- Antal berörda personer	4
- Under år 2009 högsta enskilda belopp för avgångsvederlag	5

Tabell 4b: Avgångsvederlag och garanterade ersättningar till **ej** anställda inom Skandia

Inga garanterade ersättningar föreligger.

Under år 2009 utfästa avgångsvederlag	7
- Antal berörda personer	2
- Under år 2009 högsta enskilda belopp för avgångsvederlag	4