

Redogörelse för Skandiabankens ersättningar 2011

Redogörelse för Skandiabankens ersättningar 2011

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, ger vägledning om hur ett företag ska mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättnings-system kan medföra. Föreskrifterna ställer generella krav på företagets ersättningspolicyer 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. Alla företag ska skjuta upp rörlig ersättning som överstiger 100 000 kronor för anställda som väsentligen kan påverka företagets risknivå. Genom ändringsförfattning FFFS 2011:3 innehåller Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om offentliggörande av information om kapitaltäckning och riskhantering (FFFS 2007:5) regler om offentliggörande av information om ersättningar.

Föreskrifterna ska tillämpas på ersättningar som beslutas eller utbetalas efter den 1 mars 2011.

Ersättningsinstruktion

Skandiabanken Aktiebolag (publ) ("Skandiabanken") är ett helägt dotterbolag till Försäkringsaktiebolaget Skandia (publ) ("Skandia"). Old Mutual plc ("Old Mutual") ägde 100 procent av aktierna i Skandia under 2011. Sedan den 21 mars 2012 ägs Skandia till 100 procent av Livförsäkringsaktiebolaget Skandia (publ) ("Skandia Liv"). 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 "Ersättningsens komponenter") 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 2011. I denna redogörelse anges de förhållanden som gällde i Skandiabanken och Skandia under 2011, det vill säga före Skandia Livs förvärv av Skandia.

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. Ersättningskommittén ska utföra en oberoende bedömning av Skandiabankens ersättningsinstruktion och ersättningsystem. Vidare har Skandiabankens styrelse delegerat vissa uppgifter till ersättningskommittén, bland annat att fatta beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningsinstruktionen. Ersättningskommittén har under 2011 bestått av styrelseledamöterna Mårten 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 fatta beslut om ersättning till den verkställande direktören, vice verkställande direktörerna och andra medlemmar av Skandiabankens ledningsgrupp som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören (gemensamt "Verkställande Ledningen").

Beslut om ersättning till den verkställande direktören måste även godkännas av Skandias ersättningskommitté. Ersättningskommittén ska enligt den så kallade "farfarsprincipen"¹ godkänna den verkställande direktörens beslut om ersättning till andra medlemmar av Skandiabankens lednings-

grupp 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 fattades av Old Mutual avseende intjäningsåret 2010 och tilldelning av aktier skedde i april 2011. Med anledning av Skandia Livs förvärv av Skandia kommer inga aktier tilldelas avseende intjäningsåret 2011.

Risakanalys

Innan ett beslut fattas att anta en ersättningsinstruktion eller beslut om andra väsentliga förändringar avseende ersättningsystemet ska en riskanalys genomföras avseende vilka risker som är förenade med Skandiabankens ersättningsinstruktion och ersättningsystem. 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 riskanalys, på uppdrag av Skandiabanken, genomförts av Skandia Nordens centraliserade enhet avseende oberoende risk- & regelefterlevnad (Skandia Nordic Independent Compliance, Actuarial & Risk Control - "ICAR").

Risakanalysen omfattar riskhantering och kontrollsystem i Skandiabanken, huvudsakliga riskkategorier inklusive ryktesrisk med hänsyn till ersättningsystem, 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 enbart marginella risker föreligga relaterade till ersättningsystemet.

Enheten ICAR har utfört en grundläggande analys avseende maximal påverkan av ersättningsystemet i relation till Skandiabankens budgeterade resultat för 2011. ICAR bedö-

mer att den rörliga ersättningsdelen är rimlig, och därmed att det är liten risk för att det nuvarande ersättningsystemet förstör värde i Skandiabanken.

För ytterligare upplysningar om risker och riskhantering, se Skandiabankens årsredovisning 2011 not 37 "Risker och riskhantering", 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. Avseende 2011 genomfördes denna granskning av externa revisorer på uppdrag av Skandias internrevision. Revisorerna fann vid sin granskning att ersättningarna överensstämmer med ersättningsinstruktionen.

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.

¹ "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 vinstmål.

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. För de medarbetare i Norge som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan kan en ersättning motsvarande maximalt 25 000 NOK utgå för 2011, baserat på Skandiabankens ekonomiska resultat i Norge.
- 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.

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 resultaten-

hetens 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. För samtliga anställda i denna grupp, med undantag för verkställande direktören, skjuts 60 procent av den rörliga ersättningen upp i tre år. För verkställande direktören skjuts 60 procent av den rörliga ersättningen upp. Hälften av det uppskjutna beloppet utbetalas efter tre år och resterande del efter fem 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 resultatkriterier 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 resultatkriterierna rätteligen inte uppfyllts.

Ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Anställda, såväl i Skandiabanken som i outsourcade kontrollfunktioner hos moderbolaget Skandia, som arbetar med att granska verksamheten ska ges ersättning som är oberoende av de områden de kontrollerar. Dessa anställda har i vissa fall möjlighet till rörlig ersättning. I dessa fall är den rörliga ersättningen 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.

Särskilt om rörliga ersättningar 2011

Skandiabanken har ett program för rörlig ersättning för ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Programmet för rörlig ersättning innebär att verkställande direktören har en rörlig ersättning på maximalt 60 procent av den fasta årslönen. Skandiabankens två vice verkställande direktörer har en rörlig ersättning på maximalt 40 procent av den fasta årslönen. Övriga personer i Skandiabankens ledningsgrupp är berättigade till en rörlig ersättning på mellan 20 – 40 procent av den fasta årslönen. Andra anställda som är berättigade till rörlig ersättning kan maximalt få mellan 10 – 40 procent av den fasta årslönen beroende på befattning.

För anställda som är berättigade till rörlig lön används en poolbaserad modell. Poolens storlek bestäms av det totala utfallet av rörlig lön och utfallet är baserat på finansiella mål för Skandia Norden. Varje deltagare har även ett individuellt målkontrakt baserat på den anställdes resultat, resultatenshetens resultat, Skandiabankens 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 ersättning motsvarande max 120 procent av ett *halvt* prisbasbelopp för 2011 utgå (ett helt prisbasbelopp för 2011 uppgick till 42 800 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 2011.

Aktierelaterade ersättningar

Verkställande direktören deltog 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. Såsom angivits ovan sker ingen tilldelning av aktier under 2012 avseende intjäningsåret 2011 med anledning av Skandia Livs förvärv av Skandia

Detaljerade upplysningar om långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram lämnas i Skandiabankens årsredovisning 2011, se not 7 "Personalkostnader", www.skandiabanken.se/Om_oss/Finansiell_info.

Pensioner

Pensionskostnaderna för verkställande direktören är förmånsbestämda och tryggas genom försäkringar.

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

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.

Detaljerade upplysningar om pensioner lämnas i Skandiabankens årsredovisning 2011, se not 1 "Redovisning och värderingsprinciper" samt not 7 "Personalkostnader", www.skandiabanken.se/Om_oss/Finansiell_info.

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, inklusive de båda vice verkställande direktörerna, har rätt till lön under uppsägningstiden, som är sex månader vid uppsägning från företagets sida. En av de vice verkställande direktörerna har rätt till avgångsvederlag motsvarande sex månadslöner.

Kvantitativa upplysningar i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter FFFS 2011:3

Ersättningar och förmåner avseende 2011 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 2011

I enlighet med FFFS 2011:3 11 kap 1§ punkt 6 och 7a-b

2011	Medelantal anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar ¹	Kontant rörlig ersättning	Aktie-relaterad ersättning	Övriga rörliga ersättningar	Total rörlig ersättning ²	Pensions-kostnader ³	Förmåner	Totalt
Anställda i den verkställande ledningen⁴									
Sverige bankverksamhet	5	6,6	0,8	0,0	0,0	0,8	2,1	0,3	9,9
Norge bankverksamhet	4	9,5	1,5	0,1	0,0	1,7	0,6	0,0	11,8
Totalt bankverksamhet	9	16,1	2,4	0,1	0,0	2,5	2,7	0,3	21,7
Serviceverksamhet ⁵	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Totalt Skandiabanken	9	16,1	2,4	0,1	0,0	2,5	2,7	0,3	21,7
Anställda som kan påverka företagets risknivå⁵									
Sverige bankverksamhet	8	4,9	0,0	0,0	0,1	0,2	1,4	0,3	6,7
Norge bankverksamhet	12	8,7	0,4	0,0	0,0	0,4	0,9	0,1	10,1
Totalt bankverksamhet	20	13,6	0,4	0,0	0,1	0,5	2,3	0,3	16,8
Serviceverksamhet ⁶	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Totalt Skandiabanken	20	13,6	0,4	0,0	0,1	0,5	2,3	0,3	16,8
Övriga anställda									
Sverige bankverksamhet	311	132,1	0,0	0,0	5,3	5,3	17,3	7,5	162,1
Norge bankverksamhet	176	97,1	0,3	0,0	8,7	9,0	10,9	0,7	117,7
Totalt bankverksamhet	487	229,1	0,2	0,0	14,0	14,2	28,3	8,2	279,8
Serviceverksamhet ⁶	478	271,1	0,1	0,0	9,7	9,8	78,1	16,2	375,3
Totalt Skandiabanken	965	500,3	0,3	0,0	23,7	24,1	106,4	24,3	655,1
Totalt Skandiabanken	994	530,0	3,1	0,1	23,9	27,1	111,5	25,0	693,6

2010	Medelantal anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar ¹	Kontant rörlig ersättning	Aktie-relaterad ersättning	Övriga rörliga ersättningar	Total rörlig ersättning ²	Pensionskostnader ³	Förmåner	Totalt
Anställda i den verkställande ledningen³									
Sverige bankverksamhet	1,8	4,4	0,8	0,0	0,0	0,8	1,2	0,6	7,0
Norge bankverksamhet	1,0	3,1	2,2	0,3	–	2,5	0,2	0,0	5,8
Totalt bankverksamhet	2,8	7,5	3,0	0,3	0,0	3,3	1,4	0,6	12,8
Serviceverksamhet ⁶	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Totalt Skandiabanken	2,8	7,5	3,0	0,3	0,0	3,3	1,4	0,6	16,1
Anställda som kan påverka företagets risknivå⁵									
Sverige bankverksamhet	10,0	6,7	0,4	–	0,1	0,5	2,0	0,5	9,7
Norge bankverksamhet	7,0	6,9	1,2	–	–	1,2	0,7	0,3	9,1
Totalt bankverksamhet	17,0	13,6	1,6	–	0,1	1,7	2,7	0,8	18,8
Serviceverksamhet ⁶	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Totalt Skandiabanken	17,0	13,6	1,6	–	0,1	1,7	2,7	0,8	18,8
Övriga anställda									
Sverige bankverksamhet	121,1	44,1	1,3	–	1,2	2,5	6,0	4,4	57,0
Norge bankverksamhet	174,9	90,5	7,5	–	–	7,5	11,2	0,3	109,0
Totalt bankverksamhet	296,0	134,6	8,8	–	1,2	10,0	17,2	4,7	166,5
Serviceverksamhet ⁶	824,7	353,1	2,7	–	8,3	11,0	80,3	28,1	472,5
Totalt Skandiabanken	1 120,7	487,7	11,5	–	9,5	21,0	97,5	32,8	639,0
Totalt Skandiabanken	1 140,5	508,8	16,1	0,3	9,6	26,0	101,6	34,2	670,6

¹ Inklusive avgångsvederlag, exklusive sociala kostnader.

² 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.

³ Exklusive särskild löneskatt

⁴ Anställda i den verkställande ledningen avser verkställande direktören och två vice verkställande direktörer samt sex andra ledande befattningshavare. För motsvarande period föregående år bestod ledningen av den verkställande ledningen och två verkställande direktörer och vice verkställande direktören.

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 Sverige – Servicesegment 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. Vidarefakturerer 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 2011

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 ³
Ingående balans 1 januari 2010	3,2	1,6	26,2	30,9	
Kursdifferens	-0,1	0,0	0,0	-0,1	
Intjänade rörliga ersättningar under år 2010	3,0	1,6	21,1	25,6	
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år ²	-3,2	-1,3	-15,1	-19,6	
Upplösning av ej ianspråktagna ersättningar från tidigare år	-0,7	-0,1	-9,8	-10,6	
Utgående balans 31 december 2010	2,2	1,8	22,4	26,3	
Kursdifferens	0,0	0,0	-0,3	-0,4	
Intjänade rörliga ersättningar under år 2011	3,2	1,1	17,6	21,9	
Utbetalda ersättningar som intjänats under tidigare år ²	-1,3	-0,6	-19,7	-21,6	
Upplösning av ej ianspråktagna ersättningar från tidigare år	-0,8	-0,6	-2,0	-3,4	
Utgående balans 31 december 2011	3,2	1,6	18,0	22,8	1,3

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.

³ 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 31 december 2011 avser ersättningar som intjänats under 2009 och 2010, för vilka beslut fattats under 2010 och 2011.

Tabell 3: Avgångsvederlag och garanterade ersättningar

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

	2011	2011	2011	2011	2010	2010	2010	2010
	Anställda i ledande positioner	Anställda som kan påverka företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt	Anställda i ledande positioner	Anställda som kan påverka företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt
Kostnadsförda avgångsvederlag under år 2011 ²	-	-	38	38	-	-	2,4	2,4
- Antal berörda personer	-	-	74	74	-	-	9	9
Under året utfästa avgångsvederlag i samband med nyanställningar	-	-	-	-	-	-	-	-
31 december utfästa avgångsvederlag	3,6	-	-1	3,6	3,6	-	-1	3,6
- Antal berörda personer	2	-	1	3	2	-	1	3
- Högsta enskilda belopp för avgångsvederlag	2,8	-	-1	2,8	2,8	-	-1	2,8

¹ För att inte riskera att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden lämnas inte kvantitativ uppgift om belopp.

² Under våren 2011 har en omställningsprocess genomförts inom Skandias nordiska verksamhet. Målsättningen med processen, som beslutats av berörda bolags respektive styrelser, var att minska organisationen i Norden med 300 heltidstjänster till halvårsskiftet 2011. Processen har skett dels genom så kallade naturliga avgångar, dels genom ett frivillighetserbjudande till medarbetarna som innehöll avgångsvederlag och omställningsprogram. Avgångsvederlag avseende detta uppgår till MSEK 36 och rör 74 personer.

Skandiabanken Aktiebolag (publ)

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