

Redogörelse för Skandias ersättningar 2010

Redogörelse för Skandias ersättningar

Regelverk för ersättningar

Finansinspektionen har utfärdat allmänna råd om ersättningspolicy i försäkringsföretag, fondbolag, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar (FFFS 2011:2) (de "Allmänna Råden"). De Allmänna Råden, som trädde i kraft den 1 mars 2011 och ersätter FFFS 2009:7, ger vägledning om hur ett företag bör mäta, styra, rapportera och ha kontroll över de risker som ersättningssystem kan medföra. Reglerna innebär bland annat att företaget 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 ersättning- en baseras på ska säkras och utvärderas.

Ersättningspolicy

Försäkringsaktiebolaget Skandia (publ) ("Skandia") har antagit en ersättningspolicy i enlighet med de Allmänna Råden som ska tillämpas i Skandia och dess dotterbolag i Norden ("Skandia Norden"). Ersättningspolicyn tillämpas på all ersättning till samtliga anställda i Skandia. 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 Skandia 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 "Ersättningskomponenter") och gratifikationer.

Dotterbolag som står under tillsyn av Finansinspektionen och där ersättningar betalats under 2010 har antagit egna ersättningsinstruktioner som motsvarar Skandias ersättningspolicy. De instruktioner som antagits av Skandiabanken Aktiebolag (publ) ("Skandiabanken") och Skandia Fonder AB avviker i viss utsträckning från Skandias ersättningspolicy då dessa bolag omfattas av Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1). Vidare har Livförsäkringsaktiebolaget Skandia (publ) ("Skandia Liv") beslutat om en egen ersättningspolicy. Skandias dotterbolag i Danmark under tillsyn har, mot

bakgrund av ny dansk lagstiftning, antagit egna ersättningsinstruktioner som ska tillämpas avseende ersättning som intjänas från och med 2011.

Nedan redogörs för huvuddragen i den ersättningspolicy som har antagits av Skandia samt de ersättningsprinciper som tillämpats för ersättningar som intjänats under 2010.

Beslutsgång

Skandias styrelse beslutar om ersättningspolicyn.

Inom Skandia Norden finns en ersättningskommitté. Kommittén är en permanent styrelsekommitté med uppdrag att bereda väsentliga frågor om ersättning till anställda inom Skandia Norden (med undantag för Skandia Liv och Skandiabanken som har ett eget ersättningskommittéer). Ersättningskommittén består av styrelseledamöterna Paul Hanratty (ordförande), Lars Otterbeck och Andrew Birrell. Verkställande direktören och HR-direktören är, i den utsträcktning ersättningskommittén begär, adjungerade.

I ersättningspolicyn anges de principer som gäller för beslut om ersättning till ledande befattningshavare. Skandias styrelse har delegerat till ersättningskommittén att fatta beslut om ersättning till verkställande direktören. Styrelsen har även delegerat till ersättningskommittén att, enligt den så kallade "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 "farfarsprincipen". Ersättningskommittén ska återrapportera till Skandias styrelse om de beslut som fattas av kommittén.

Beslut om deltagare i Old Mutual plc:s (Skandias moderbolag) aktierelaterade incitamentsprogram fattas av Old Mutual.

Risikanaly

Innan beslut fattas rörande ersättningssystemet eller väsentliga förändringar av detta ska en riskanalys genomföras avseende hur systemet påverkar de risker som Skandia Norden utsätts för samt hur dessa risker hanteras. Med risker avses sådana risker som kan leda till att Skandia Nordens resultat eller finansiella ställning försämras i framtiden.

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

Ersättningspolicyn ska främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till överdrivet risktagande. Vid utformningen av ersättningspolicyn har en riskanalys genomförts av Skandia Nordens centraliserade enhet avseende oberoende risk- & compliancekontroll (Skandia Nordic Independent Compliance, Actuarial & Risk Control – "ICAR").

Riskanalysen omfattar riskhantering och kontrollsystem i Skandia Norden, huvudsakliga riskkategorier inklusive ryktesrisk med hänsyn till ersättningssystem, risktolerans, samt ersättningspolicyn och processen för identifiering av Risktagare (definieras nedan). Huvudsakligt fokus i analysen ligger på rörlig ersättning.

Med hänsyn till den information som framgår av ersättningspolicyn tillsammans med antagandet att riskhanterings- och kontrollsystemet följs, anses i nuläget inga risker föreligga relaterade till ersättningssystemet.

Enheten ICAR har utfört en grundläggande analys avseende maximal påverkan av ersättningssystemet i relation till Skandia Nordens budgeterade resultat för 2011. ICAR bedömer att den rörliga ersättningsdelen är rimlig och därmed att det är liten risk för att det nuvarande ersättningssystemet förstör värde i Skandia Norden.

För ytterligare upplysningar om risker och riskhantering, se Skandias årsredovisning 2010 not 2 "Riskhantering", www.skandia.se/ Om oss/ Finansiell info.

Uppföljning och kontroll

Ersättningspolicyn ska ses över årligen så att den utvecklas i takt med förändringar i företagets situation.

En kontrollfunktion inom Skandia ska årligen granska om Skandia Nordens ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen till Skandias styrelse. 2010 genomfördes denna granskning av enheten ICAR.

Grundläggande principer för ersättning till anställda inom Skandia Norden

I ersättningspolicyn 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 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. Ersättningar till anställda inom Skandia Norden 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.

Avseende rörliga ersättningar till anställda inom Skandia Norden gäller följande grundläggande principer. En resultatbaserad ersättning ska grundas på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenshetens och företagets totala resultat. Hänsyn ska även tas till kvalitativa kriterier, såsom hur den anställda har hanterat och rapporterat risker i verksamheten. Det ska vara en lämplig balans mellan fast och rörlig del. Den rörliga ersättningen kan sättas till noll. När det gäller rörlig ersättning finns ett tak som anger hur stor ersättning som maximalt kan utbetalas.

För anställda som påverkar Skandias risknivå tillämpas särskilda principer när det gäller rörlig ersättning, se nedan under "*Anställda som påverkar Skandia Nordens risknivå*".

Det finns ett fåtal anställda i Skandia som operationellt inte hör till Skandia Norden utan till andra enheter inom Old Mutual-koncernen. För ersättningar till dessa anställda gäller den ersättningspolicy som vid var tid gäller för den aktuella enheten. Sådan ersättningspolicy kan avvika från Skandia Nordens ersättningspolicy. Ersättningarna till dessa personer är förenliga med de Allmänna Råden.

Ersättningens komponenter

Ersättningen inom Skandia Norden kan bestå av en fast och en rörlig del och utgörs 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 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 och riskförsäkring
- Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, privatvård, räntesubventioner och friskvårdsersättning

Anställda som påverkar Skandia Nordens risknivå

Med utgångspunkt från riskanalysen som är framtagen av enheten ICAR har Skandia, i enlighet med 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, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor, ska utbetalningen av minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst 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 Skandia inte uppfyllt de resultatkrav som uppställts. 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 resultatkraven rätteligen inte uppfyllts.

Ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Anställda som arbetar med att granska verksamheten, såsom anställda inom enheten ICAR 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 rätt till Skandianen.

Redogörelse för ersättningar avseende 2010

Särskilt om rörlig ersättning

Skandia har ett program för rörlig ersättning för ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Programmet innebär att tidigare verkställande direktören Bertil Hult och nuvarande verkställande direktören Mårten Andersson har en rörlig lön på maximalt 100 procent av grundlönen. Från och med intjänandeåret 2011 har Mårten Andersson utöver detta en långsiktig rörlig lönedel på maximalt 50 procent av grundlönen.

Övriga personer i Skandia Nordens ledningsgrupp har en rörlig lön för intjänandeåret 2010 på maximalt 60 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 vissa medarbetare inom fondförvaltningsverksamheten finns en modell för rörlig ersättning som maximalt kan uppgå till 50 procent av den fasta årslönen.

För Skandias Nordens ledningsgrupp används en poolbaserad modell för rörlig ersättning. Poolens storlek ger det totala utfallet av rörlig lön och är framförallt baserad på finansiella mål för Skandia Norden. Varje deltagare har även ett individuellt målkontrakt där den anställdes resultat, resultatenhetens resultat, Skandias totala resultat samt i vissa fall Skandia Nordens totala resultat utvärderas. Det individuella utfallet av rörlig lön är baserat både på poolens utfall och den anställdes individuella målkontrakt.

För övriga anställda är Skandias program för rörlig ersättning baserat på upprättandet av detaljerade och individuella målkontrakt. Utfallet baseras på den anställdes resultat, resultatenhetens resultat, Skandias totala resultat samt i vissa fall Skandia Nordens totala resultat.

För de medarbetare som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan nämnda program kan en ersättning motsvarande max 120 procent av ett halvt prisbasbelopp för 2010 utgå (ett helt prisbasbelopp för 2010 uppgick till 42 400 kr). Eventuell ersättning avsätts i vinstandelsstiftelsen Skandianen, och låses in under fem år.

Aktierelaterade ersättningar

De medarbetare som omfattas av aktierelaterade incitamentsprogram 2010 tilldelades aktier i april 2011. Aktierna kan utnyttjas tidigast tre år efter tilldelning. För att medar-

betaren ska kunna tillgodogöra sig värdet av de tilldelade aktierna krävs att medarbetaren kvarstår i tjänst minst tre år.

Dessa program beskrivs närmare i Skandias årsredovisning 2010, se not 45 "Medelantal anställda samt löner och anställda", www.skandia.se/ Om oss/ Finansiell info.

Pensioner

Tidigare verkställande direktören och nuvarande verkställande direktören har pensionsförmåner enligt FTP-planens avdelning 2 (tjänstepensionsplanen inom försäkringsbranschen). Planen är till sin huvuddel förmånsbestämd med en maximal förmån om 65 procent av den pensionsmedförande lönen. Pensionsålder är i enlighet med pensionsplanen 65 år. På pensionsmedförande lönedelar ovan planens tak om 30 inkomstbasbelopp avsätts en premie om 37 procent. Rörlig lön ovan planens tak ingår inte i det pensionsmedförande underlaget.

För övriga ledande befattningshavare varierar pensionsåldern mellan 60 och 65 år. För denna grupp finns såväl premiebestämda som förmånsbestämda pensionsutfästelser. Premierna har bestämts till vad som skulle ha gällt för en förmånsnivå motsvarande maximalt 70 procent av den pensionsmedförande lönen.

Pensionsplanerna för övriga anställda 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.

Avgångsvederlag

Tidigare verkställande direktören har rätt till lön under uppsägningstiden, vilken är 12 månader vid uppsägning från företagets sida. Nuvarande verkställande direktören har rätt till lön under uppsägningstiden, vilken är 12 månader vid uppsägning från företagets sida samt ett avgångsvederlag motsvarande 6 månadslöner.

Övriga ledande befattningshavare har, vid uppsägning från bolagets sida, rätt till lön under uppsägningstiden samt avgångsvederlag. Normalt överstiger inte uppsägningslön samt avgångsvederlag tillsammans motsvarande 24 månadslöner.

Kvantitativa upplysningar i enlighet med Finansinspektionens allmänna råd FFFS 2011:2

Ersättningar och förmåner avseende 2010 fördelat på kategorierna anställda i ledande positioner, övriga anställda som påverkar företagets risknivå samt övriga anställda i Skandia redovisas i tabeller nedan.

Samtliga belopp redovisas exklusive lönebikostnader och i svenska kronor, avrundat till närmaste hela miljon (MSEK).

Tabell 1a. Kostnadsförda ersättningar till anställda inom Skandia under 2010

I enlighet med FFFS 2011:2 5 kap. 1 § punkt 7

Kostnadsförda ersättningar till anställda inom Skandia under 2010	Medelantal anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar ¹	Rörlig ersättning ²	Pension	Förmåner	Totalt
Ledande befattningshavare	10	29 ¹	15	8	2	54
Anställda som kan påverka företagets risknivå	21	17	2	7	1	27
Övriga anställda	770	367	31	107	29	534
Justering av tidigare års kostnadsförda rörliga ersättningar			-44 ³			-44
Totalt	801	413	4	123	32	571

¹ Inklusive avgångsvederlag och avsättning för lön under uppsägningstiden.

² Rörlig ersättning avser årlig rörlig ersättning, långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram, avsättning till vinstandelsstiftelsen och gratifikationer.

³ MSEK 37 hänförs sig till årlig rörlig lön och MSEK 7 hänförs till aktierelaterade incitamentsprogram.

Tabell 1b: Kostnadsförda ersättningar till ej anställda inom Skandia under 2010¹

Kostnadsförda ersättningar till anställda inom Skandia under 2010	Medelantal anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar	Rörlig ersättning	Pension	Förmåner	Totalt
Ledande befattningshavare	3	10	8 ²	4	0	22
Justering av tidigare års kostnadsförda rörliga ersättningar			-1			-1
Totalt	3	10	7	4	0	21

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

² Av belopp ovan avser MSEK 3 särskild ersättning till en person för projektarbete.

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

I enlighet med FFFS 2011:2 5 kap. 1 § punkt 8

2010 Kontant rörlig ersättning	Aktierelaterad ersättning	Övrigt	Total
68 %	13 %	19 %	100 %

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

2010 Kontant rörlig ersättning	Aktierelaterad ersättning	Övrigt	Total
53 %	8 %	39 %	100 %

Tabell 3a: Förändring av skuld för rörlig ersättning till anställda inom Skandia under 2010

I enlighet med FFFS 2011:2 5 kap. 1 § punkt 9–10

Ingående balans 1 januari 2010	68
Intjänade ersättningar under räkenskapsåret 2010 ¹	39
Utbetalade ersättningar som intjänades under tidigare år	-31
Justerad ej utbetalad intjänad ersättning	-37
Utgående balans 31 december 2010	39
- varav uppskjuten ersättning ¹	0

¹ 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 per den 31 december, 2010 avser ersättningar som intjänats under 2009, för vilka beslut fattats under våren 2010.

Tabell 3b: Förändring av skuld för rörlig ersättning till ej anställda inom Skandia under 2010

I enlighet med FFFS 2011:2 5 kap. 1 § punkt 9–10

Ingående balans 1 januari 2010	5
Intjänade ersättningar under räkenskapsåret 2010 ¹	4
Utbetalade ersättningar som intjänades under tidigare år	-4
Justerad ej utbetalad intjänad ersättning	-1
Utgående balans 31 december 2010	4
- varav uppskjuten ersättning ¹	-

Tabell 4a: Avgångsvederlag och garanterade ersättningar till anställda inom Skandia

I enlighet med FFFS 2011:2 5 kap. 1 § punkt 11–13. Inga garanterade ersättningar föreligger.

Kostnadsförda avgångsvederlag under 2010	9
Utbetalda avgångsvederlag under 200	6
Utfästa avgångsvederlag per 31 december 2010	12
- Antal personer som omfattas av sådana utfästelser	5
- Högsta enskilda utfärsta belopp	6

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

Inga garanterade ersättningar föreligger.

Utfästa avgångsvederlag per 31 december 2010	7
- Antal personer som omfattas av sådana utfästelser	3
- Högsta enskilda utfärsta belopp	4

Skandia
106 55 Stockholm
T 0771 55 55 00
skandia.se