

Skandia Liv

redogörelse för företagets ersättningar till personalen

nytt system för rörliga ersättningar

Finansinspektionen har utfärdat allmänna råd om ersättningspolicy i bland annat försäkringsföretag. De allmänna råden ger vägledning om hur ett företag bör mäta, styra, rapportera och ha kontroll över de risker som ersättningssystem kan medföra. Skandia Liv inför nu dessa rekommendationer i sitt regelverk. Det nya regelverket kommer att resultera i bland annat mer detaljerade sifferuppgifter i Skandia Livs årsredovisning för räkenskapsåret 2010 (regelverket gäller för beslut om ersättningar fattade fr.o.m. 1 januari 2010).

beslutsgång

Inom Skandia Liv finns ett ersättningsutskott. Utskottet är en permanent kommitté inom styrelsen med uppgift att bereda frågor om förmåner till anställda inom Skandia Liv och dess dotterbolag. Mer information om Skandia Livs ersättningsutskott finns i Rapport om bolagets styrning som finns på skandia.se/liv.

Styrelsen beslutar ersättningspolicy och beaktar då även den allmänna ersättningspolicyen för Skandia.

ersättningspolicy

Skandia Livs ersättningspolicy anger bland annat att ersättningarna till de anställda i Skandia Liv ska utformas med hänsyn till vikten av att verksamheten är kostnadseffektiv och konkurrenskraftig. Systemet för förmåner ska för försäkringstagarnas bästa uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för bolaget med en väl avvägd riskhorisont. En resultatbaserad ersättning ska grundas på såväl den anställdes prestation som den berörda resultatenshetens och företagets totala resultat. Om ersättningen innehåller en rörlig del, ska det vara en balans mellan fast och rörlig del.

riskanalys

Innan beslut tas om ersättningssystem eller ändringar av betydelse i systemet ska en analys ha gjorts av hur systemet påverkar de risker Skandia Liv utsätts för och hur dessa risker hanteras. Bolagets Chief Risk Officer, CRO, har ett särskilt ansvar för denna bedömning.

inlåsning av rörlig ersättning för "risktagare"

För de cirka 20 anställda som utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på Skandia Livs risknivå ska utbetalningen av 60 procent av den eventuella rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år. För sådana anställda, kallade "risktagare", gäller också att styrelsen 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.

De individuella kontrakten för rörlig ersättning till ledande befattningshavare och anställda inom kapitalförvaltningen avseende år 2009 är bindande enligt en bedömning av extern

juridisk expertis och en inlåsning görs därför inte "retroaktivt" i denna del för år 2009.

riskjusterad utbetalning

En avsättning av den del av "risktagarnas" rörliga ersättning som skjuts upp görs i en särskild avdelning i Skandia Livs resultatandelsstiftelse, Livianen, (se nedan). Det avsatta beloppet förändras under inläsningsperioden i samma mån som värdet på Skandia Livs finansiella tillgångar förändras.

förmåner för personal i kontrollorgan

Anställda som arbetar med att granska verksamheten så som chefen för riskenheten (CRO), ansvarig för den samlade riskrapporteringen (ORS), chefsaktuarier, ansvarig för regelefterlevnaden (compliance officer), medarbetare till nämnda befattningshavare samt anställda vid regelefterlevnadsfunktionen vid Skandia Livs kapitalförvaltning (Middle-Office) och internrevisionen ska ges förmåner som är oberoende av resultaten inom de områden de kontrollerar.

revisorskontroll av att resultatkriterierna har uppfyllts

Den externa revisionen ges årligen i uppdrag att granska bedömningen av i vad mån resultatkriterierna för rörlig ersättning och dylikt har uppfyllts.

uppföljning

Ersättningspolicyen för Skandia Liv ska ses över årligen, så att den utvecklas i takt med förändringar i företagets miljö.

Compliance Officer ska årligen självständigt granska om företagets ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyen och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen. En sådan rapportering sker normalt i samband med att årsberättelsen från Compliance Officer redovisas för styrelsen.

En tydlig dokumentation ska ske av riskanalys, mål med styrta för rörlig ersättning för såväl chefer som medarbetare. Mål och styrta ska dokumenteras enligt en fastställd mall och ska godkännas enligt den så kallade farfarsprincipen¹. Fastställda mål och styrta kan inte ändras utan godkännande på motsvarande sätt enligt farfarsprincipen.

risktagare

Med utgångspunkt från riskanalysen hänförs följande till kategorin risktagare;

1. vd,
2. affärschefen,
3. chefen för Skandia Livs kapitalförvaltning, SLK,
4. annan som ingår i ledningsgruppen för Skandia Liv,
5. chefen för avdelningen för riskförsäkring (rapporterar till affärschefen),

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

6. chefen för avdelningen för sparförsäkringar (rapporterar till affärschefen),
7. chefen för avdelningen för offentlig affär (rapporterar till affärschefen),
8. ledamot i SLK:s investeringskommitté, samt
9. personal inom kontrollfunktion (se ovan avsnittet om förmåner för personal i kontrollorgan).

Medarbetare i kontrollfunktion har möjlighet till rörlig ersättning men endast baserad på individuella mål för egna prestationer som inte är beroende av det granskade områdets resultat.

Ett fortsatt arbete med riskanalysen kan ge ändrade bedömningar så att befattningar tas bort från eller läggs till gruppen risktagare.

avsättningar till stiftelsen Livianen

Andra anställda än ledande befattningshavare och vissa nyckelpersoner omfattas av rörlig ersättning med avsättningar till en stiftelse enligt mönster från vinstandelsstiftelser, Livianen. Värdet på stiftelsen förändras på samma sätt som de finansiella tillgångarna i Skandia Liv. Avsättningen till Livianen blir tillgänglig för medarbetaren först det femte året efter intjänandeåret.

Livianen är en stiftelse liknande en resultatandelsstiftelse. Syftet är att skapa motivation och delaktighet hos medarbetarna genom en möjlighet till ekonomisk stimulans när uppsatta mål uppfylls. Storleken på det belopp som betalas ut från stiftelsen beror på hur värdet av bolagets tillgångar förändras under en treårsperiod. Medel sätts av till Livianen till den del ett eller flera av följande mål uppnås år 2010:

- Skandia Livs totalavkastning är bättre än ett vägt genomsnitt av konkurrenternas totalavkastning
- Skandia Livs premieinkomst överstiger fastslagen budget
- Rörelsekostnaderna inte överstiger fastslagen budget.

huvudprincip för målen

Följande mål gäller för rörlig ersättning för 2010 med undantag för Skandia Livs kapitalförvaltning.

För att skapa enhetliga övergripande incitament i Livianen och modellen för rörlig ersättning ska vd och medlemmar i Skandia Livs ledningsgrupp (med undantag för CRO och chefen för Skandia Livs kapitalförvaltning) omfattas av samtliga tre mål i Livianen och övriga chefer i bolaget (med undantag för person med kontrollfunktion enligt vad som angetts i det föregående) omfattas av minst ett mål i Livianen. Dessa mål kallas för "Livianenmål".

Värdet av de medel som satts av till Livianen ökar eller minskar, som nämnts ovan, på samma sätt som

värdeförändringen i bolagets finansiella tillgångar. Därigenom uppnås en långsiktighet.

Uppfyllelsen av målen bedöms för vart och ett av målen. Den rörliga ersättningen utgår i proportion till uppfyllelsen av målen.

Styrelsen har rätt att ensidigt besluta att rätten till utbetalning av den uppskjutna ersättningen faller bort om det är påkallat på grund av att bolagets finansiella ställning försämrats väsentligt eller ett mätfel vid bedömningen av måluppfyllelsen.

Ledande befattningshavare i Skandia Livs ledningsgrupp, undantaget kapitalförvaltningschefen, har en maximal rörlig ersättning på 30 procent av baslönen. Av dessa står Livianenmål för 13,5 procentenheter. För kapitalförvaltningschefen som har en maximal rörlig ersättning om 50 procent, uppgår Livianenmålet till 25 procentenheter av dennes baslön

Anställda som rapporterar direkt till ledningsgruppen (med undantag för person i kontrollfunktion) i Skandia Liv har en maximal rörlig ersättning om 20 procent av baslönen. Livianenmål står för totalt för 4 procentenheter av dessa.

Personer i ledningsgruppen för avdelningar i bolaget samt ett fåtal tydligt identifierade nyckelpersoner i verksamheten i övrigt kan – efter särskilt beslut av vd – erhålla maximalt 10 procent rörlig ersättning baserat på den fasta baslönen.

Övriga mål väljs fritt och viktas, utifrån ett antal så kallade KPI:er (Key Performance Indicators). KPI:erna definieras utifrån Skandia Livs övergripande mål och/eller enhetens/avdelningens övergripande mål enligt verksamhetsplanen för 2010 och/eller genom individuella mål som tydligt definieras för styrning och uppföljning inom områden som; ledarskap, innovation, beteenden kopplade till Skandias värderingar, personlig utveckling mm.

KPI:er och individuella mål ges sammantaget den vikt som återstår till maximal rörlig ersättning. Styrtalet för de individuella målen preciseras för en tydlig uppföljning.

KPI fastställs för berörd person i samråd med chef och ska godkännas enligt "farfarsprincipen".

Denna redogörelse för företagets ersättningar till personalen har inte varit föremål för granskning av revisorerna..

Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar

Belopp i tkr	Medelantal anställda	Fast lön och andra kontanta ersättningar	Rörlig ersättning	Pensionsav-sättningar	Bil och andra förmåner	Totala ersättningar
Ledning	8	14 920	2 003	7 892	645	25 460
Andra anställda som påverkar företagets risknivå	17	15 074	1 804	4 729	533	22 140
Övriga	223	115 726	10 637	39 936	3 407	169 706
Summa total	248	145 720	14 444	52 557	4 585	217 306

Procentuell fördelning rörlig lön

Kontant rörlig ersättning	76%
Aktierelaterad ersättning	0%
Övrigt	24%

Avgångsvederlag och garanterade utfästelser

Under året utfästa belopp för	
Avgångsvederlag	3 960
Garanterade rörliga ersättningar	0
Antal personer som omfattas av sådana utfästelser	1
Högsta enskilda utfästa belopp	3 960

Utfästelsen avser Skandia Livs verkställande direktör

Inga avgångsvederlag är kostnadsförda eller utbetalade under 2009