

556606-6832

Skandia Investment Management AB

Redogörelse för ersättningar 2016

Skandia Investment Management AB

REGELVERK FÖR ERSÄTTNINGAR

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning. Reglerna ställer generella krav på företagens ersättningspolicyer och rörliga ersättningar. Föreskrifterna innehåller dessutom specifika krav på att företagen ska anpassa sina ersättningssystem till risker, till exempel genom regler om resultatbedömning och riskjustering samt uppskjuten rörlig ersättning.

Denna redogörelse om Skandia Investment Management ABs (SIM) ersättningar har upprättats i enlighet med tillsynsförordningen (EU) 575/2013 och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2014:12) om tillsynskrav och kapitalbuffertar.

ERSÄTTNINGSPOLICY

Den ersättningspolicy som antagits av SIMs 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 SIM med en väl avvägd riskhorisont. Ersättningar till anställda inom SIM ska vara verksamhetsstyrda, individuella och differentierade samt baseras på:

- den anställdes prestation, erfarenhet och kompetens. Även engagemang, samarbetsförmåga samt utveckling av egen och andras kompetens ska beaktas
- marknaden, det vill säga vad andra företag betalar för liknande befattningar/ arbetsuppgifter inom det som kan betraktas som medarbetarens potentiella arbetsmarknad
- befattningens ansvar och arbetsuppgifternas svårighetsgrad

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

RISKANALYS

Innan beslut fattas om väsentliga förändringar av ersättningssystemet görs en analys av hur systemet påverkar de risker SIM utsätts för och hur dessa risker hanteras. SIMs riskchef har ett särskilt ansvar för denna bedömning.

Riskanalysen, som ligger till grund för SIMs ersättningspolicy, omfattar en beskrivning av struktur och innehåll i ersättningsprogram till SIMs anställda, hur SIMs ersättningspolicy ska tillämpas samt en analys av processen för identifiering av anställda som kan påverka företagets risknivå. Analysen innehåller också en beskrivning av SIMs system för riskstyrning och riskhantering. Under året har ingen sådan väsentlig förändring av ersättningssystemet skett.

BEREDNINGS- OCH BESLUTSPROCESS

SIM har utsett en särskild styrelseledamot, Hans Sterte, med uppgift att bereda väsentliga frågor om ersättning till anställda i SIM samt bereda beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av SIMs ersättningspolicy. Vidare ska den särskilt utsedda ledamoten utföra en oberoende bedömning av SIMs ersättningspolicy och ersättningssystem.

Den särskilt utsedda ledamoten ska bereda styrelsens beslut om ersättning till verkställande direktören och, i förekommande fall, andra i SIMs ledningsgrupp som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören. Styrelsens beslut om ersättning till verkställande direktören ska godkännas av Skandias ersättningsutskott innan sådant beslut verkställs.

Beslut om ersättning till, i förekommande fall, anställda som har övergripande ansvar för någon av SIMs kontrollfunktioner (funktionerna för riskstyrning, regelefterlevnad och internrevision eller motsvarande) ska fattas av styrelsen.

Beslut om ersättning till övriga anställda i SIM fattas i enlighet med den så kallade "farfarsprincipen" som innebär att godkännande måste ske av "chefens chef"

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
- pension. I SIM utgörs pensionsplanerna främst av pensionsförmåner enligt kollektivavtalet inom försäkringsbranschen (FTP), samt i vissa fall tillkommande pensionsförmåner för högre befattningshavare
- övriga förmåner, till exempel tjänstebil, privatvård, räntesubventioner och friskvårdsbidrag

Med undantag för Skandianen är ingen anställd i SIM berättigad till rörlig ersättning.

LÖN OCH ARVODEN

Till styrelsens ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämans beslut. Till ledamöter som är anställda i Skandia utgår inga arvoden.

SKANDIANEN

För alla SIMs medarbetare kan en ersättning motsvarande maximalt 125 procent av ett halvt prisbasbelopp utgå med avsättning i stiftelsen Skandianen. Ersättningen kan disponeras först det femte året efter intjänandeåret. För 2016 kan avsättningen maximalt uppgå till 27 700 SEK per medarbetare.

TJÄNSTEPENSIONER

SIMs verkställande direktör har pensionsförmåner enligt FTP-planens avdelning 2 (tjänstepensionsplanen inom försäkringsbranschen). Pensionsplanen är ursprungligen till sin huvuddel förmånsbestämd med en maximal förmån om 65 procent av den pensionsmedförande lönen. SIMs verkställande direktör har valt så kallad alternativ FTP på lönedelar mellan 7,5 - 30 inkomstbasbelopp vilket innebär att premier beräknade i detta intervall redovisas som avgiftsbestämd pension. Pensionsålder är i enlighet med pensionsplanen 65 år. På fast årslön ovan planens tak om 30 inkomstbasbelopp avsätts en premie om 37 procent. Årets avgiftsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgår till 36 (42) procent. Årets förmånsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgår till 0 (0) procent.

Övriga ledande befattningshavare omfattas av avdelning 1 respektive avdelning 2 i FTP-planen och pensionsåldern är 65 år likt för övriga tjänstemän.

UPPSÄGNINGSVILLKOR OCH AVGÅNGSVEDERLAG

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har verkställande direktören rätt till lön under uppsägningstiden, vilken är 6 månader. Vidare har verkställande direktören rätt till avgångsvederlag motsvarande 6 månadslöner.

Övriga ledande befattningshavare har uppsägningstid i enlighet med gällande kollektivavtal och har inte rätt till avgångsvederlag.

LÅN

SIM erbjuder anställda personalkrediter som har utfärdats av Skandiabanken. Personalkrediter beviljas upp till maximalt 35 prisbasbelopp vilket motsvarar cirka 1,5 MSEK. Den anställde förmånsbeskattas fortlöpande på skillnaden mellan den av Skatteverket fastställda statslåneräntan den 30 november året före beskattningsåret, plus en procentenhet och den avtalade räntan. SIM betalar sociala avgifter på förmånsräntan. För krediter som överstiger 35 prisbasbelopp tillämpas marknadsmässig prissättning. Sedvanlig kreditprövning görs för samtliga krediter.

ANSTÄLLDA SOM KAN PÅVERKA SIMS RISKNIVÅ

Med utgångspunkt från ovan nämnda riskanalys har SIM identifierat de anställda som väsentligen kan påverka SIMs 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
- anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen

Med risktagare avses en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över SIMs risknivå; normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för SIMs kunders räkning eller på annat sätt påverka SIMs risker. Vilka som identifieras som Särskilt Reglerad Personal utvärderas löpande av SIM och kan därmed, mot bakgrund av den påverkan de har på SIMs risknivå, komma att ändras från tid till annan.

INLÅSNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING FÖR VISSA ANSTÄLLDA OCH RISKJUSTERAD UTBETALNING

Det finns anställda i SIM som flyttats över från Skandia Liv och som i det bolaget tidigare varit berättigade till rörlig ersättning som skjutits upp. För dessa anställda, som i Skandia Liv 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 Skandia Liv 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 Skandias Livs finansiella tillgångar förändras.

Styrelsen har rätt att ensidigt besluta att rätten till utbetalning av den uppskjutna ersättningen faller bort vid sådana extraordinära förhållanden som innebär att Skandias finansiella stabilitet är hotad eller att resultatkriterierna rätteligen inte uppfyllts. I och med utbetalningen 2016 är all uppskjuten rörlig ersättning reglerad.

| Personalkostnader | 2016 | 2015 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Löner och ersättningar | 51 886 | 50 618 |
| Sociala kostnader | 16 724 | 16 272 |
| Pensionskostnader | 20 823 | 18 565 |
| Övriga personalkostnader | 2 393 | 2 262 |
| Personalkostnader | 91 826 | 87 717 |

| | 2016 | | | | 2015 | | | | | |
|--|-------------|-----|-----|--------|-------------|----|-----|--------|------|----|
| | Kvinnor | | Män | Totalt | Kvinnor | | Män | Totalt | | |
| Medelantalet anställda | | | | | | | | | | |
| Sverige | 16 | 32% | 34 | 68% | 49 | 16 | 33% | 33 | 67% | 49 |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | 2016 | | | | 2015 | | | | | |
| | Kvinnor | | Män | Total | Kvinnor | | Män | Total | | |
| Könsfördelning inom företagsledningen | | | | | | | | | | |
| Styrelse | 0 | 0% | 5 | 100% | 5 | 0 | 0% | 5 | 100% | 5 |
| Vd & andra personer i företagets ledning | 3 | 50% | 3 | 50% | 6 | 4 | 57% | 3 | 43% | 7 |

| | Grundlön/ Styrelse- arvode | Rörlig ersättning ² | Övriga förmåner och ersätt- ningar | Pensions- kostnad | Summa |
|--|----------------------------------|-----------------------------------|---|----------------------|---------------|
| 2016 | | | | | |
| Styrelseordförande Hans Sterte | - | - | - | - | - |
| Styrelseledamöter (2 personer) ¹ | 256 | - | - | - | 256 |
| Verkställande direktör Lars-Göran Orrevall | 3 372 | 4 | 69 | 1 297 | 4 742 |
| Andra ledande befattningshavare (5 personer) | 7 094 | 16 | 340 | 2 939 | 10 389 |
| Andra anställda som påverkar företagets risknivå (27 personer) | 28 713 | 108 | 608 | 9 292 | 38 721 |
| Övriga anställda (17 personer) | 12 064 | 54 | 564 | 3 282 | 15 964 |
| Totalt | 51 499 | 182 | 1 581 | 16 810 | 70 072 |

¹ Avser externa styrelseledamöter, utöver dessa finns interna ledamöter inklusive styrelseordförande som ej erhåller några arvoden.

² Rörlig ersättning utgörs endast av Skandianen.

| Förändring av skuld för rörlig ersättning | Anställda i ledande position | Andra anställda som påverkar företagets risknivå | Övriga anställda | Totalt | Varav uppskjuten ersättning |
|---|------------------------------------|---|------------------|------------|-----------------------------------|
| Ingående balans 1 januari 2016 | 731 | 564 | 498 | 1 793 | 771 |
| Beräknad avsättning för Skandianen 2016 | 69 | 374 | 222 | 665 | - |
| Utbetalning till Skandianen avseende 2015 | -55 | -297 | -187 | -539 | - |
| Justering av avsättning till Skandianen avseende 2015 | -49 | -266 | -168 | -483 | - |
| Utbetalda uppskjutna ersättningar intjänade 2012 | -587 | -183 | - | -771 | -771 |
| Justering av avsättning annan rörlig ersättning avseende 2015 | -40 | 183 | -143 | 0 | - |
| Utgående balans 31 december 2016 | 69 | 374 | 222 | 665 | 0 |

| | 2016 | |
|--|----------------|----------------|
| Pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande lön | Avgiftsbestämd | Förmånsbestämd |
| Verkställande direktör | 36% | - |
| Andra ledande befattningshavare | 35% | 0% |

| | 2016 | | | |
|--|------------------------------|--|------------------|--------|
| | Anställda i ledande position | Andra anställda som påverkar företagets risknivå | Övriga anställda | Totalt |
| Avgångsvederlag¹ | | | | |
| Utfästa belopp: | | | | |
| Avgångsvederlag | 1 620 | - | - | 1 620 |
| Antal personer som omfattas av sådana utfästelser | 1 | - | - | 1 |
| Högsta enskilda utfästa belopp | 1 620 | - | - | 1 620 |
| ¹ Under 2016 har inga avgångsvederlag kostnadsförts eller utbetalats. | | | | |

| Lån till personer i ledande ställning | 2016 | 2015 |
|---|-------------|-------------|
| Externa styrelseledamöter samt styrelsesuppleanter | - | - |
| Verkställande direktör | - | - |
| Övriga ledande befattningshavare i SIM ¹ | 13 182 | 12 184 |
| | | |
| ¹ Beloppet avseende 2015 har justerats jämfört med 2015 års årsredovisning. | | |
| Angivna lån har utfärdats av Skandiabanken. Samtliga lån avser lån med fullgod pantsäkerhet eller borgen bortsett från krediter utan säkerhet 131 (119) KSEK, till ett beviljat belopp av 190 (220) KSEK. | | |
| Lånevillkoren överensstämmer med de som normalt tillämpas vid kreditgivning till allmänheten eller till övrig koncernpersonal. | | |