

556606-6832

Skandia Investment Management AB

Skandia Investment Management AB

Redogörelse för ersättningar 2015

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:

- marknaden, det vill säga vad andra företag betalar för liknande arbetsuppgifter inom det som kan betraktas som medarbetarens potentiella arbetsmarknad
- befattningens svårighetsgrad och ansvar
- kompetens, erfarenhet och prestation

Ersättningspolicyn för SIM ska ses över årligen, för att säkerställa 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 2015 har ingen väsentlig förändring av ersättningssystemet skett.

BEREDNINGSG- 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 och riskkontroll, 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 tillämpas inom Skandia.

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. För alla SIMs anställda görs en årlig avsättning till Skandianen baserat på Skandias finansiella resultat
- Pensionsplanerna i SIM utgörs 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. Ersättningen till verkställande direktören, och andra ledande befattningshavare utgörs av komponenterna ovan.

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 2015 kan avsättningen maximalt uppgå till 27 800 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 som överstiger planens tak om 30 inkomstbasbelopp avsätts en premie om 37 procent. Årets avgiftsbestämda pensionskostnad i förhållande till

pensionsgrundande ersättning uppgår till 42 procent. Årets förmånsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgår till 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. Förmånens storlek bestäms som skillnaden mellan den av Skatteverket fastställda statslåneräntan den 30 november året före beskattningsåret, plus en procentenhet minus 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 RISKKNIVÅ

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.

De anställda i gruppen särskilt reglerad personal som identifierats utvärderas löpande av SIM och kan därmed, mot bakgrund av den påverkan de har på SIMs risknivå, komma att ändras från tid till annan.

INLÄSNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING FÖR VISSA ANSTÄLLDA OCH RISKJUSTERAD UTBETALNING

Det finns belopp i SIMs balansräkning som härrör från tidigare intjänad rörlig ersättning för anställda som innan bildandet av SIM var anställda i Livförsäkringsbolaget Skandia, ömsesidigt (Skandia Liv). För dessa anställda, som i Skandia Liv var identifierade som särskilt reglerad personal, gällde vid beslutet om den rörliga ersättningen att utbetalningen av 60 procent av den rörliga ersättningen blev uppskjuten i tre år. Under 2016 kommer dessa belopp att utbetalas i sin helhet.

Innan den uppskjutna delen utbetalas ska beloppet riskjusteras, det vill säga resultatet som ersättningen baseras på ska säkras och utvärderas. Det 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 inläsningsperioden 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 Skandiakoncernens finansiella stabilitet är hotad eller att resultatkriterierna rätteligen inte uppfyllts.

Personalkostnader	2015	2014
Löner och ersättningar	50 618	49 955
Sociala kostnader	16 272	15 981
Pensionskostnader	18 565	18 444
Övriga personalkostnader	2 262	2 973
Personalkostnader	87 717	87 353

Medelantalet anställda	2015				2014					
	Kvinnor		Män	Totalt	Kvinnor		Män	Totalt		
Sverige	16	33%	33	67%	49	16	33%	33	67%	49
Könsfördelning inom företagsledningen	2015				2014					
	Kvinnor		Män	Total	Kvinnor		Män	Total		
Styrelse	0	0%	5	100%	5	0	0%	5	100%	5
Vd & andra personer i företagets ledning	4	57%	3	43%	7	4	57%	3	43%	7

SKANDIA INVESTMENT MANAGEMENT AB ERSÄTTNINGSRAPPORT 2015

	Grundlön/ Styrelse- arvode	Rörlig ersättning ²	Övriga förmåner och ersätt- ningar	Pensions- kostnad	Summa
2015					
Styrelseordförande Hans Sterte	-	-	-	-	-
Styrelseledamöter (2 personer) ¹	270	-	-	-	270
Verkställande direktör Lars-Göran Orrevall	3 223	18	264	1 313	4 818
Andra ledande befattningshavare (6 personer)	8 011	108	461	3 232	11 812
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (27 personer)	29 053	485	760	8 697	38 995
Övriga anställda (15 personer)	8 623	269	471	1 743	11 106
Totalt	49 180	880	1 956	14 985	67 001

¹ Avser externa styrelseledamöter, utöver dessa finns interna ledamöter 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 2015	1 936	533	440	2 909	2 077
Överförd/Emottagen avsättning för rörlig ersättning	-	-	-	-	-
Beräknad avsättning för Skandianen 2015	146	563	313	1 022	-
Utbetalning till Skandianen avseende 2014	-99	-380	-211	-690	-
Justering av avsättning till Skandianen avseende 2014	-20	-78	-44	-142	-
Utbetalda uppskjutna ersättningar intjänade 2011	-1 232	-74	-	-1 306	-1 306
Utgående balans 31 december 2015	731	564	498	1 793	771

	2015	
	Avgiftsbestämd	Förmånsbestämd
Pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande lön		
Verkställande direktör	42%	-
Andra ledande befattningshavare	38%	0%

	2015			
	Anställda i ledande position	Andra anställda som påverkar företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt
Avgångsvederlag¹				
Utfästa belopp:				
Avgångsvederlag	1 560	-	-	1 560
Antal personer som omfattas av sådana utfästelser	1	-	-	1
Högsta enskilda utfästa belopp	1 560	-	-	1 560
¹ Under 2014 och 2015 har inga avgångsvederlag kostnadsförts eller utbetalats.				

Lån till personer i ledande ställning	2015	2014
Externa styrelseledamöter samt styrelsesuppleanter	-	-
Verkställande direktörer samt vice verkställande direktörer	-	-
Övriga ledande befattningshavare i SIM	13 131	10 209
Angivna lån har utfärdats av Skandiabanken. Samtliga lån avser lån med fullgod pantsäkerhet eller borgen bortsett från krediter utan säkerhet 137 (131)KSEK, till ett beviljat belopp av 320 (160)KSEK.		
Lånevillkoren överensstämmer med de som normalt tillämpas vid kreditgivning till allmänheten eller till övrig koncernpersonal.		