

556606-6832

Skandia Investment Management AB

Redogörelse för ersättningar 2019

Skandia Investment Management AB

REGLVERK 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:

- medarbetarens 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

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

RISKANALYS

Innan beslut fattas om ersättningssystem eller om ändringar av betydelse i systemet ska en analys ha gjorts av hur systemet påverkar de risker som Skandiakoncernen utsätts för och hur dessa risker hanteras. Riskanalysen ska minst göras årligen. En sådan bedömning ska göras av Skandiakoncernens HR-funktion med lämpligt stöd från chefen för riskhantering. Bedömningen ska alltid innehålla en särskild analys av eventuella intressekonflikter och hur de bör hanteras.

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.

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.

BEREDNINGS- OCH BESLUTSPROCESS

SIM har utsett en särskild styrelseledamot 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 Skandia Livs 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" eller av farfar utsedd roll inom HR.

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
- engångsutbetalningar t.ex. gratifikationer och tidsbegränsade lönetillägg
- 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 Skandiakoncernen 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 2019 kan avsättningen maximalt uppgå till 29 100 SEK per medarbetare.

TJÄNSTEPENSIONER

SIMs verkställande direktör har pensionsförmåner enligt FTP-planens avdelning 1 (tjänstepensionsplanen inom försäkringsbranschen). Pensionsplanen är avgiftsbestämd. På fast årslön ovan 30 inkomstbasbelopp avsätts utöver FTP-planen en premie om 7 procent. Pensionsåldern är i enlighet med pensionsplanen 65 år.

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 1,6 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.

5. Personalkostnader	2019	2018
Löner och ersättningar	53 651	45 717
Sociala kostnader	17 122	14 591
Pensionskostnader	18 704	16 032
Övriga personalkostnader	2 319	1 522
Personalkostnader	91 796	77 862

Medelantalet anställda	2019				2018					
	Kvinnor		Män	Totalt	Kvinnor		Män	Totalt		
Sverige	11	27%	30	73%	41	12	30%	27	70%	38

Könsfördelning inom företagsledningen	2019				2018					
	Kvinnor		Män	Totalt	Kvinnor		Män	Totalt		
Styrelse	1	25%	3	75%	4	1	20%	4	80%	5
vd & andra personer i företagets ledning	1	20%	4	80%	5	2	40%	3	60%	5

2019	Grundlön/ Styrelse- arvode ¹	Övriga förmåner och ersätt- ningar	Rörlig ersättning ²	Pensions- kostnad	Summa
	Styrelseledamot Björn Fernström	120	-	-	-
Styrelseledamot Mats Kinnvall	120	-	-	-	120
Verkställande direktör Sylvia Angius	2 016	30	63	552	2 661
Andra ledande befattningshavare (4 personer)	6 784	119	180	2 133	9 216
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (26 personer)	34 885	849	511	11 056	47 301
Övriga anställda (10 personer)	8 466	226	300	1 358	10 350
Totalt	52 391	1 224	1 054	15 099	69 767

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

² Rörlig ersättning utgörs endast av Skandianen. Under 2018 avsattes 1 045 KSEK och 1 152 KSEK utbetalades till stiftelsen 2019.

Skillnaden har belastat resultaträkningen. Avseende 2019 har 1 117 KSEK reserverats.

2018	Grundlön/ Styrelse- arvode ¹	Övriga förmåner och ersätt- ningar	Rörlig ersättning ²	Pensions- kostnad	Summa
	Styrelseledamot Björn Fernström	120	-	-	-
Styrelseledamot Mats Kinnvall	120	-	-	-	120
Styrelseledamot Lars Bergendal	96	-	-	-	96
Verkställande direktör Sylvia Angius	1 937	24	41	479	2 481
Andra ledande befattningshavare (4 personer)	6 386	97	134	1 890	8 506
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (23 personer)	28 630	557	454	8 249	37 890
Övriga anställda (14 personer)	7 401	376	319	2 101	10 197
Totalt	44 690	1 054	947	12 719	59 410

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

² Rörlig ersättning utgörs endast av Skandianen.

Pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande lön	2019		2018	
	Avgiftsbestäm d	Förmånsbestäm d	Avgiftsbestäm d	Förmånsbestäm d
Verkställande direktör	27%	-	24%	-
Andra ledande befattningshavare	30%	0%	28%	0%

Avgångsvederlag ¹	2019			
	Anställda i ledande position	Andra anställda som påverkar företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt
Utfästa belopp:				
Avgångsvederlag	984	-	-	984
Antal personer som omfattas av sådana utfästelser	1	-	-	1
Högsta enskilda utfästa belopp	984	-	-	984

¹ Under 2019 har inga avgångsvederlag kostnadsförts eller utbetalats.

	2018			Totalt
	Anställda i ledande position	Andra anställda som påverkar företagets risknivå	Övriga anställda	
Avgångsvederlag				
Utfästa belopp:				
Avgångsvederlag	960	-	-	960
Antal personer som omfattas av sådana utfästelser	1	-	-	1
Högsta enskilda utfästa belopp	960	-	-	960

Lån till personer i ledande ställning	2019	2018
Externa styrelseledamöter samt styrelsesuppleanter	-	-
Verkställande direktör	1 046	1 046
Övriga ledande befattningshavare i SM	7 835	6 992

Angivna lån har utfärdats av Skandiabanken. Samtliga lån avser lån med fullgod pantsäkerhet eller borgen bortsett från krediter utan säkerhet 0 (0) KSEK, till ett beviljat belopp av 120 (30) KSEK.

Lånevillkoren överensstämmer med de som normalt tillämpas vid kreditgivning till allmänheten eller till övrig koncernpersonal.