

556606-6832

Skandia Investment Management AB

Redogörelse för ersättningar 2014

Skandia Investment Management AB

REGLVERK FÖR ERSÄTTNINGAR

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1 och FFFS 2014:22) ("Föreskrifterna"). Föreskrifterna innehåller bestämmelser om hur ett företag ska mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra.

Föreskrifterna innehåller dessutom specifika krav på att företagen ska anpassa sina ersättningssystem till risker, till exempel regler om resultatbedömning och riskjustering samt uppskjuten ersättning. Denna redogörelse om Skandia Investment Management ABs (SIM) ersättningar har upprättats i enlighet med tillsynsförordning (EU) 575/2013 och Finansinspektionens föreskrifter om tillsynskrav och kapitalbuffertar (FFFS 2014:12).

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, samt
- kompetens, erfarenhet och prestation.

Ersättningspolicyn 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 Chief Risk Officer (CRO) 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 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 friskvårdsersättning.

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

LÖN OCH ARVODEN

Till styrelsens ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämmans beslut. Till ledamöter som är anställda i Skandia utgår inga arvoden. Ersättningen till verkställande direktören, och andra ledande befattningshavare utgörs av en fast grundlön.

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 2014 kan avsättningen maximalt uppgå till 27 750 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 dock 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 pensionsmedförande lönedelar ovan planens tak om 30 inkomstbasbelopp avsätts en premie om 37

procent. Årets avgiftsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgår till 51 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 ca 1,5 MSEK. Den anställda förmånsbeskattas fortlöpande med 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 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

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 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.

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 skjuts upp och

ska betalas ut under kommande år. 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.

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. 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 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 resultatkraven rätteligen inte uppfyllts.

PERSONALKOSTNADER	2014	2013
Löner och ersättningar	49 955	30534
Sociala kostnader	15 981	9618
Pensionskostnader	18 444	9589
Övriga personalkostnader	2 973	2 027
Personalkostnader	87 353	51 768

Medelantalet anställda	2014				2013					
	Kvinnor		Män	Totalt	Kvinnor		Män	Totalt		
Sverige	16	33%	33	67%	49	14	34%	27	66%	41
Könsfördelning inom företagsledningen	2014				2013					
	Kvinnor		Män	Total	Kvinnor		Män	Total		
Styrelse	0	0%	5	100%	5	1	20%	4	80%	5
Vd & andra personer i företagets ledning	4	57%	3	43%	7	4	57%	3	43%	7

	Grundlön/ Styrelse arvode	Rörlig ersättning²	Övriga förmåner och ersätt- ningar	Pensions- kostnad	Summa
2014					
Styrelseordförande Hans Sterte	-	-	-	-	-
Styrelseledamöter (2 personer) ¹	200	-	-	-	200
Verkställande direktör Lars-Göran Orrevall	3 176	8	74	1 715	4 973
Andra ledande befattningshavare (6 personer)	9 800	47	314	4 158	14 318
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (21 personer)	21 267	216	540	5 620	27 643
Övriga anställda (22 personer)	14 717	171	826	3 489	19 203
Totalt	49 160	442	1 754	14 982	66 338

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

² Rörlig ersättning utgörs endast av Skandianen.

	Anställda i ledande position	Andra anställda som påverkar företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt	Varav uppskjuten ersättning
Förändring av skuld för rörlig ersättning					
Ingående balans 1 januari 2014	2 472	271	471	3 214	2 419
Överförd/Emottagen avsättning för rörlig ersättning	-	183	-	183	183
Beräknad avsättning för intjänade rörliga ersättningar under år 2014	117	350	366	833	-
Utbetalning till Skandianen avseende 2013	-64	-138	-202	-404	-
Justering av avsättning till Skandianen avseende 2013	-62	-133	-195	-390	-
Utbetalda uppskjutna ersättningar intjänade 2010	-526	-	-	-526	-526
Utgående balans 31 december 2014	1 937	533	440	2 910	2 076
	2014				
Pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande lön	Avgiftbestämd	Förmånsbestämd	Pensionsmedförande lön		
Verkställande direktör - pensionspremier i tusental kronor	1 714	1	3 336		
Andra ledande befattningshavare - pensionspremier i tusental kronor	4 129	29	10 572		
	2014				
Avgångsvederlag ¹	Anställda i ledande position	Andra anställda som påverkar företagets risknivå	Övriga anställda	Totalt	
Utfästa belopp:					
Avgångsvederlag	1 530	-	-	1 530	
Antal personer som omfattas av sådan utfästelser	1	-	-	1	
Högsta enskilda utfästa belopp	1 530	-	-	1 530	

¹ Under 2013 och 2014 har inga avgångsvederlag kostnadsförts eller utbetalats.