

556606-6832

Skandia Investment Management AB

# Redogörelse för ersättningar 2013

## Skandia Investment Management AB

## REGELVERK FÖR ERSÄTTNINGAR

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1). Föreskrifterna ger vägledning om hur 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 rörlig ersättning.

Denna redogörelse om Skandia Investment Management ABs ("SIM") ersättningar har upprättats i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om offentliggörande av information om kapitaltäckning och riskhantering (FFFS 2007:5). Genom ändringsförfattning FFFS 2011:3 innehåller FFFS 2007:5 regler om offentliggörande av information om ersättningar.

## 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. Skandias centrala kontrollfunktion för internrevision ska årligen självständigt granska om SIMs ersättningar

överensstämmer med ersättningspolicyn och rapportera resultatet av granskningen till styrelsen. Denna rapportering sker normalt i samband med att årsredovisningen fastställs.

## RISKANALYS

Innan beslut fattas om ersättningssystemet eller väsentliga förändringar av detta görs en analys av hur systemet påverkar de risker SIM utsätts för och hur dessa risker hanteras. SIMs Chief Risk Officer 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.

Genomförd riskanalys, tillsammans med antagandet att riskhanterings- och kontrollsystemet efterlevs, visar sammanfattningsvis att SIMs ersättningspolicy och ersättningssystem stödjer en effektiv riskhantering inom företaget och inte uppmuntrar till ett ökat risktagande. Följande delar av ersättningssystemet är viktiga komponenter som påverkat analysens resultat:

- Ett ersättningsutskott i Skandia Liv, som är ett permanent styrelseutskott med uppgift att bereda frågor om förmåner till anställda inom Skandia och dess dotterbolag samt införandet av en särskilt utsedd ledamot för ersättningsfrågor i dotterbolagen. Härigenom får styrelsen anses kunna ta ett medvetet och aktivt beslut i ersättningsfrågor. Processen säkerställer också en transparens i ersättningsutformningen för verkställande direktören och dennes ledningsgrupp samt för dotterbolagen.
- All ersättning till SIMs medarbetare sker i form av fast ersättning. Det finns dock poster i balansräkningen som avser innehållna delar av tidigare års rörliga ersättning för personal

som flyttats över till SIM från Livförsäkringsaktiebolaget Skandia och som kommer betalas ut under kommande år.

- Tydliga processer för godkännande av lönejusteringar, den så kallade "farfarsprincipen", som innebär att godkännande måste ske av "chefens chef".

#### BEREDNINGS- OCH BESLUTSPROCESS

SIM har utsett en särskild styrelseledamot, Anna-Carin Söderblom Agius, 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 ersättningsystem.

Den särskilt utsedda ledamoten ska bereda styrelsens beslut om ersättning till verkställande direktören och i förekommande fall, och 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.

Ingen anställd i SIM är 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 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 2013 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 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 pensionsmedförande lönedelar ovan planens tak om 30 inkomstbasbelopp avsätts en premie om 37 procent. Årets avgiftsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgår till 23 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 65 år likt 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 anställde 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 skjutits upp 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 Liv 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 Skandia Liv 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 Skandia Livs finansiella stabilitet är hotad eller att resultatkraven rätteligen inte uppfyllts.

PERSONALKOSTNADER	2013	2012
Löner och ersättningar	30 534	812
Sociala kostnader	9 618	128
Pensionskostnader	9 589	24
Övriga personalkostnader	2 027	3
<b>Personalkostnader</b>	<b>51 768</b>	<b>967</b>

Medelantalet anställda	2013				2012					
	Kvinnor		Män	Totalt	Kvinnor		Män	Totalt		
Sverige	14	34%	27	66%	41	3	73%	1	27%	4
Könsfördelning inom företagsledningen	2013				2012					
	Kvinnor		Män	Total	Kvinnor		Män	Total		
Styrelse	1	20%	4	80%	5	0	0%	3	100%	3
Vd & andra personer i företagsledning	4	57%	3	43%	7	0	0%	1	100%	1

2013	Grundlön/ Styrelse arvode	Rörlig ersättning <sup>2</sup>	förmåner och ersätt- ningar	Pensions- kostnad	Summa
Styrelseordförande Anna-Carin Söderblom Agius	-	-	-	-	-
Styrelseledamöter (2 personer) <sup>1</sup>	100	-	-	-	100
Verkställande direktörer, Orrevall Lars-Göran	2 097	18	59	477	2 651
Andra ledande befattningshavare i dotterbolagets ledningar (6 personer)	6 521	108	238	2 431	9 298
Andra anställda som påverkar företagets risknivå (15 personer)	10 805	271	194	3 016	14 286
Övriga anställda (19 personer)	9 433	318	354	1 834	11 939
<b>Totalt</b>	<b>28 956</b>	<b>715</b>	<b>845</b>	<b>7 758</b>	<b>38 274</b>

Samtliga ersättningar gäller från 2013-05-01 till 2013-12-31.

<sup>1</sup> Avser externa styrelseledamöter. Utöver dessa finns interna ordföranden och ledamöter som ej erhåller några arvoden.

<sup>2</sup> Rörlig ersättning utgörs endast av Skandianen.

Anställda 2012 erhöll 512 KSEK i provisioner samt 300 KSEK i avgångsvederlag. Inga kostnadsförda rörliga ersättningar.

<b>Förändring av skuld för rörlig ersättning<sup>1</sup></b>	<b>Anställda i ledande position</b>	<b>Andra anställda som påverkar företagets risknivå</b>	<b>Övriga anställda</b>	<b>Totalt</b>	<b>Varav uppskjuten ersättning</b>
<b>Ingående balans 1 januari 2013</b>					
Överförd/Emottagen avsättning för rörlig ersättning	2 345	-	74	2 419	
Beräknad avsättning för intjänade rörliga ersättningar under år 2013	127	271	524	796	
<b>Utgående balans 31 december 2013</b>	<b>2 472</b>	<b>271</b>	<b>598</b>	<b>3 215</b>	<b>2 419</b>
<sup>1</sup> Avser perioden från 2013-05-01 till 2013-12-31					

	<b>2013</b>	
<b>Pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande lön<sup>1</sup></b>	<b>Avgiftbestämd</b>	<b>Förmånsbestämd</b>
Verkställande direktör	20%	0%
Andra ledande befattningshavare	34%	0%
<sup>1</sup> Pensionkostnaden avser perioden från 2013-05-01 till 2013-12-31.		