

Redogörelse för ersättningar 2016

Bakgrund

Solidars ersättningsregler är utformade i enlighet med de krav som ställs i externa regler gällande de verksamheter som bolag i Solidar-koncernen bedriver, främst Finansinspektionens föreskrifter (FFFS) 2011:1, FFFS 2013:9 och Kommissionens delegerade förordning (EU) 2015/35.

I policyn anges grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur bolaget definierar vilka anställda som kan påverka bolagets risknivå. Enligt FFFS 2014:12 om tillsynskrav och kapitalbuffertar, så ska bolag offentliggöra information om ersättningspolicyn och dess tillämpning på ett sätt som är lämpligt med hänsyn till dess storlek och verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Motsvarande skyldigheter finns för försäkringsaktiebolag i FFFS 2015:12.

Denna redogörelse offentliggörs i samband med att årsredovisningen offentliggörs.

Solidar Fonder AB, Solidar Pension AB och Solidar Liv Försäkring AB ("bolagen" eller "Solidar") ersättningspolicy reglerar hur bolagen ska hantera rörliga ersättningar. Policyn omfattar alla anställda. I redogörelsen för ersättningar ska det finnas med en analys av vilka risker som är förenade med bolagens ersättningssystem.

Allmänt om bolagens ersättningssystem

Ett väl fungerande och konkurrenskraftigt ersättningssystem för medarbetarna är avgörande för att kunna rekrytera, motivera och behålla personal på den marknad och inom det segment där Solidar verkar. Systemet ska främja såväl individuella prestationer som uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för Solidar, bidra till ett balanserat risktagande och motverka intressekonflikter.

I bolagens ersättningsmodell ingår följande delar:

- Fast lön
- Pensionsförmåner
- Övriga förmåner
- Rörlig lön

Styrelserna fastställer årligen den eventuella rörliga andelen som diskretionärt ska tillfalla de anställda och principerna där för. Om bolagen redovisar förlust lämnas ingen diskretionär rörlig ersättning till anställda. Vid fastställande av storleken på den rörliga ersättningen så ska styrelserna säkerställa bolagens förmåga att vara långsiktigt lönsamma. Om bolagen och koncernen som helhet inte visar stabil vinst kommer det inte att vara aktuellt med någon diskretionär rörlig ersättning.

VD i respektive bolag kan besluta om rörlig ersättning till anställda baserat på specifika försäljningsmål, så kallad provisionslön, som då utgår i begränsad omfattning och har ett fördefinierat tak som godkänts av styrelsen.

Beslut mm

Bolagens styrelser har beslutat om policyn. Beslutet är baserat på en analys av den eventuella risk som ersättningssystemet kan ha på bolagens förmåga att fullgöra sina förpliktelser. Policyn uppdateras minst årligen och oftare vid behov, t ex vid förändringar på marknaden eller i bolagens verksamhet.

Långsiktighet

Policyn är utformad så att ersättningar till enskilda anställda inte ska motverka bolagens långsiktiga intressen. Policyn har beaktat att bolagens totala ersättningar för en enskild period inte äventyrar bolagens förmåga att sammantaget redovisa vinst.

Risker förknippade med ersättningssystemet

Solidar-koncernens tillståndspliktiga bolag bestod vid utgången av året av två värdepappersbolag, ett fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning och ett livförsäkringsaktiebolag. Bolagens riskhantering ska säkerställa att bolagens förmåga att fullgöra sina förpliktelser inte äventyras.

Bolagen ska i sin riskhanteringsverksamhet implementera rutiner för att identifiera, mäta, styra och rapportera risker som uppkommer till följd av bolagens ersättningssystem.

Solidar bedriver främst rådgivning och förvaltning. Bolagen tillhandahåller investeringsrådgivning, försäkringsförmedling, diskretionär portföljförvaltning, handel med värdepapper, fondbörsvärd och försäkringar. Verksamheten hos Solidar bedöms inte kunna hota den övergripande finansiella stabiliteten.

Givet Solidars verksamhet så är bland annat följande risker av relevans:

- Konjunktur (intjäning)
- Operativa och legala risker
- Marknadsrisker
- Likviditetsrisk och refinansieringsrisk

En av de större riskerna med portföljförvaltnings- och fondverksamhet är att verksamheten till stor del är konjunkturkänslig och cyklisk. Det innebär bland annat att det är svårt att prognostisera hur intäkterna kommer att se ut i framtiden eftersom dessa beror på konjunktur och marknadsutveckling. En viss möjlighet till rörlig ersättning bidrar till att reducera den risken, helt enkelt genom att det inte blir aktuellt med diskretionärt rörlig ersättning om det inte går bra för bolagen.

Det finns inget i bolagens ersättningssystem som på ett signifikant sätt bidrar till att öka operativa och legala risker till en sådan nivå att bolagens finansiella ställning, soliditet eller likviditet hotas.

När det gäller marknadsrisk så har bolagen gjort bedömningen att marknadsrisken inte kan hota bolagens möjligheter att fullgöra sina förpliktelser på grund av att bolagen själva inte tar på sig mark-

Redogörelse för ersättningar 2016

nadsrisk i väsentlig omfattning i den egna balansräkningen. Ersättningssystemet påverkas därför inte av marknadsrisker.

Enligt Solidars bedömning så medför ersättningssystemet inget annat än en marginell påverkan på likviditets- och refinansieringsriskerna. Ersättningssystemet medför inga incitament för de anställda att öka riskerna med koppling till likviditet och refinansiering.

Särskilt reglerad personal

På grundval av bolagens riskanalys så har bolagen identifierat så kallad särskilt reglerad personal inklusive verkställande ledning. Bolagen har gjort en förutsättningslös analys av verksamheten och de anställda. Bolagens funktioner för regelefterlevnad och riskkontroll har genomfört analysen. Analysen har sedan presenterats för bolagens styrelser. Bolagen har på detta sätt identifierat den personal som ska ingå i gruppen särskilt reglerad personal respektive verkställande ledning. Kretsen av särskilt reglerad personal består under 2016 av totalt tjugo (20) personer.

Balans mellan fast och rörlig ersättning

Bolagen eftersträvar en lämplig balans mellan fast och rörlig ersättning. Ersättningen innefattar i första hand fast lön, pensionsavsättningar och sådana förmåner som normalt erbjuds anställda på arbetsmarknaden. Dessa betecknas som fast ersättning och ska stå för en tillräckligt stor del av medarbetarens totala ersättning för att det ska vara möjligt att fastställa den rörliga ersättningen. Efter särskilda beslut som angivits ovan kan ersättning även innefatta rörlig resultatbaserad ersättning. Rörlig ersättning ska bestämmas på så sätt att den är neutral utifrån ett kundperspektiv.

Bolagen beaktar även följande faktorer vid beslut av hur stor del som ska utgöra eventuell rörlig ersättning:

- storleken av och kostnaden för det extra kapital som krävs för att täcka de risker som påverkat periodens resultat,
- möjligheten att förväntningar om framtida intäkter inte realiseras, och
- den totala rörliga ersättningen inte är så stor att den begränsar bolagens förmåga att stärka sin kapitalbas

Resultatbedömning

Den eventuella diskretionära rörliga ersättningen ska grundas på såväl den enskilde anställdes prestation som bolagets totala resultat. Bolagen har tydliga resultatredovisningar och kan besluta om utbetalning av diskretionärt rörlig ersättning endast om bolagen går med vinst. Bolaget använder sig inte av några operativa,

redovisningsbaserade eller aktiekursrelaterade vinstmått. Bolaget beaktar dock även andra kriterier vid resultatmätningen. Utöver resultatbaserade kriterier så använder sig bolagen även av så kallade kvalitativa kriterier. Bolagen kommer i bedömningen av de anställda att beakta den enskildes bidrag till att skapa kundnöjdhet, en god arbetsplats, deltagande i internt arbete samt regelefterlevnad. Med det senare avses hur väl den anställda följer interna och externa regler. Regelansvarig bereds alltid möjlighet att lämna synpunkter på fördelningen innan den beslutas. Bolagen strävar efter att utbetalning av rörlig ersättning anpassas till tidshorisonten för potentiellt risktagande.

Uppskjutande av ersättning och riskjustering

Av ersättningspolicyn följer att bolagen ska skjuta upp utbetalningen av en andel av den rörliga ersättningen för bolagens särskilt reglerade personal. För dessa ska bolagen se till att minst 40 procent av den rörliga ersättningen, när den uppgår till minst 100 000 kronor, skjuts upp i minst tre år innan den betalas ut. Avseende anställda i den verkställande ledningen ska minst 60 procent skjutas upp i minst tre år. Någon rörlig ersättning har inte utbetalats inom fondbolaget sedan de nya regler för fondbolagets anställda började gälla 1 november 2016. Bolagen har i normalfallet inga anställda som erhåller ersättning som överstiger den totala ersättningen till någon i verkställande ledning, men i sådant fall ska minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp. Styrelsen kan besluta om att den rörliga ersättningen skjuts upp ytterligare.

Innan beslut tas om eventuell rörlig ersättning gör bolagen en prövning av om den anställda har tagit risker som inte är förenliga med risknivå som bolagens ledning har beslutat om eller om den anställda har agerat på ett sätt som är oförenligt med bolagens ersättningspolicy.

Innan uppskjuten rörlig ersättning betalas ut så gör bolaget en förnyad riskprövning. Om det vid denna prövning framkommer att den anställda har tagit överdrivet mycket risk så kan bolagen innehålla hela eller delar av eventuell uppskjuten rörlig ersättning.

Solidar betalar ut innehållen del av ersättningen en gång per år jämnt fördelad över den tid som ersättningen skjuts upp (pro rata). Den första utbetalningen får göras först ett år efter att den rörliga ersättningen fastställdes

Redogörelse för ersättningar 2016

2016	Verkställande ledning		Särskilt reglerad personal (exkl verkställande)		Övriga anställda		Totalt	
	tkr	antal pers	tkr	antal pers	tkr	antal pers	tkr	antal pers
Kostnadsförda totalbelopp avseende intjänade ersättningar								
Fast ersättning	11 710	10	9 842	10	23 110	55	44 662	75
Rörlig ersättning	663	7	1 031	4	832	18	2 526	29
Samtliga ersättningar	12 373	10	10 873	10	23 942	55	47 188	75
Total uppskjuten ersättning 2016	0	0	400	1	0	0	400	1
Total uppskjuten ersättning 2015	68	5	225	2	0	0	294	7
Total uppskjuten ersättning 2014	88	1	158	3	60	1	306	5
Total uppskjuten ersättning 2013	42	1	33	2		0	74	3
Utbetalda ersättningar 2016 fördelade på:								
- fast ersättning intjänad 2016	11 710	10	9 842	10	23 110	55	44 662	75
- rörlig ersättning intjänad 2015	400	7	406	4	832	18	1 638	29
- rörlig ersättning intjänad 2014	44	1	79	3	30	1	153	5
- rörlig ersättning intjänad 2013	42	1	33	2	0	0	74	3
Justerade ersättningar 2016	-	-	-	-	-	-	-	-
Övrigt								
Avgångsvederlag 2016	-	-	-	-	-	-	-	-
Garanterade rörliga ersättningar	-	-	-	-	-	-	-	-
Utfästa avgångsvederlag	-	-	-	-	-	-	-	-
Högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget	-	-	-	-	-	-	-	-

Rörlig ersättning definieras som kortfristiga rörliga kontantersättningar. All annan ersättning rapporteras som fast ersättning och består av lön, arvoden, pensionsavsättningar, avgångsvederlag och förmåner som till exempel bilförmåner. I de rapporterade ersättningarna ingår inte sociala avgifter eller förändring av semesterlöneskulden. Bolagen har för närvarande inte några långfristiga aktierelaterade incitamentsprogram för ersättningar utan den rörliga ersättningen består till 100 procent av kontantersättningar.