

Redogörelse för ersättningar i Lannebo Fonder AB 2016

Styrelsen i Lannebo Fonder AB ("Bolaget") har för ersättningar som intjänats under 2016 fastställt en ersättningspolicy som grundar sig på Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2011:1) om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning samt 9 kap. Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder och Svensk Kod för Fondbolag.

I december 2016 fastställde styrelsen en uppdaterad ersättningspolicy med anledning av de nya regler om ersättningssystem som införts i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) om värdepappersfonder. Denna ersättningspolicy kommer att tillämpas för ersättningar som intjänas under den påföljande intjänandeperioden, det vill säga räkenskapsåret 2017.

Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (ESMA) har utfärdat riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt UCITS- respektive AIFM-direktivet. Nämnade riktlinjer har beaktats av Bolaget.

Enligt gällande regelverk offentliggörs information om Bolagets ersättningspolicy och dess tillämpning. Informationen ska offentliggöras minst en gång per år och senast i samband med att årsberättelsen för fonderna respektive årsredovisningen för Bolaget offentliggörs. Informationen ska avse förhållandena per balansdagen.

1. Information om hur ersättningspolicyn beslutats och riskanalys.

Beslutsgång för ersättningspolicyn med mera

Styrelsen fastställer ersättningspolicyn och är ansvarig för att den tillämpas och följs upp. Bolaget har utsett styrelsens ordförande att bland annat bereda beslut om ersättningar. Ersättningsfrågorna avseende styrelsens ordförande bereds av styrelsen exklusive styrelsens ordförande.

En kontrollfunktion ska årligen granska att Bolagets ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyn. Kontrollfunktionen ska skriftligen rapportera resultatet av granskningen till styrelsen i samband med att årsredovisningen fastställs. För 2016 har granskningen utförts av Bolagets funktion för internrevision. Slutsatsen av funktionens granskning är att det inte kommit fram omständigheter som ger anledning att anse att Bolagets ersättningar inte överensstämmer med ersättningspolicyn och är i överensstämmelse med Finansinspektionens föreskrifter.

Bolagets styrelseordförande ska vidare göra en oberoende bedömning av ersättningspolicyn och ersättningssystemet. Kontrollfunktioner ska i lämplig utsträckning delta i denna bedömningsprocess. Slutsatsen av den oberoende bedömningen är att det inte är nödvändigt att göra någon justering av ersättningspolicyn eller ersättningssystemet. Det ska beaktas att en uppdaterad ersättningspolicy har antagits i december 2016 och kommer att tillämpas för intjänandeåret 2017.

Risikanalys

Den finansiella risken i fonderna bärs av fondernas andelsägare. Begränsningar i risktagandet framgår av respektive fonds fondbestämmelser, Bolagets investeringsfilosofi, den av styrelsen fastställda förvaltningsinstruktionen, placeringsstrategierna för respektive fond, riskprofilen

för en fond och limitbrevet för respektive fond. Regelefterlevnad ingår som ett kriterium i de bedömningsgrunder som ligger till grund för Bolagets rörliga ersättningar.

Bolaget påverkas av finansiella risker i så motto att Bolagets intäkter till största del består av fasta förvaltningsarvoden i de fonder Bolaget förvaltar. Faller fondförmögenheten som ett resultat av att aktie- och räntemarknaderna faller eller dålig förvaltning, kommer även Bolagets intäkter att minska. Detta är dock inte en risk Bolaget kan eller vill kontrollera på annat sätt än genom Bolagets investeringsfilosofi och det interna regelverk som gäller för fondförvaltningen. Marknadsrisken i fonderna bärs av andelsägarna och är en nödvändighet för att andelsägarna ska nå sin förväntade avkastning. Bolagets investeringsfilosofi är grundbasen i att uppnå goda förvaltningsresultat.

Det sätt Bolaget kan påverka sin ersättningspolicy för att i möjligaste mån hantera detta är att ha en god balans mellan fasta och rörliga ersättningar, där de rörliga ersättningarna korrelerar med Bolagets intjäningsförmåga samt att lämplig riskjustering sker vid fastställande av hur stort belopp som kan avsättas till rörlig ersättning för ett visst år.

Bolaget ersättningspolicy ger Bolaget rätt att inte betala ut rörliga ersättningar i det fall Bolaget inte skulle uppvisa ett positivt resultat efter skatt eller om detta skulle behövas för att trygga företagets nuvarande och framtida verksamhetsmöjligheter. Det har vidare bestämts att Bolaget ska ha en kapitalbas som vid var tid uppgår till Bolagets interna kapitalkrav som är väsentligt högre än fastställda regulatoriska kapitalkrav inklusive buffertkrav.

Finansiell risk för Bolaget, förutom det som är relaterat till förvaltningsintäkter, uppstår endast i det fall Bolagets egna medel exponeras mot finansiella instrument. Förvaltningen av Bolagets överlikviditet i form av Bolagets egna placeringar sker med låg risk och i enlighet med fastställda interna regler som bland annat syftar till att säkerställa att Bolaget med god marginal lever upp till gällande kapitalkrav och likviditetsbehov.

Ersättningspolicyn ska också främja en sund och effektiv riskhantering i fonderna och inte uppmuntra till risktagande i strid med fondernas riskprofil, placeringsinstruktion, placeringsstrategi, limitbrev eller fondbestämmelser. Styrelsens ordförande med hjälp av riskhanteringsfunktionen utvärderar den risknivå som fonderna haft under den utvärderade perioden något som även följs upp regelbundet i fondernas normala riskhantering.

Likviditetsrisken i fonderna reduceras genom att investeringar i princip uteslutande sker i tillgångar som är upptagna till handel på en reglerad marknad. Interna likviditetsmått för fonderna har fastställts och följs upp löpande.

Likviditetsrisken i fondbolaget är begränsad och regleras av Bolagets interna regler för likviditet och kapital.

Fonderna tar kreditrisker i det normala placeringsarbetet. Dessa styrs genom fondbestämmelser, förvaltningsinstruktion, placeringsstrategier, riskprofil och limitbrev för respektive fond. Fondernas motpartsrisker hanteras genom att affärer endast ska ske med välrenommerade motparter med sund finansiell ställning. Förutom att fondförvaltare utvärderas efter avkastning i relation till risk är efterlevnad av det externa och interna regelverk som finns för verksamheten en kvalitativ faktor i ersättningssystemet. Bolagets ersättningssystem fångar på detta sätt in de kreditrisker och motpartsrisker som verksamheten kan tänkas utsättas för.

Bolaget ska inte ta kreditrisker annat än vad som följer av den löpande verksamheten eller de indirekta kreditrisker som uppkommer genom fondinvesteringar i Bolagets likviditetsförvaltning. Då inga direkta värdepappersaffärer ska ske i Bolaget föreligger inte denna typ av motpartsrisker.

Operativ risk är risken för förluster till följd av en inte ändamålsenlig organisation, mänskliga fel, inte ändamålsenliga eller misslyckade interna processer, felaktiga system eller externa händelser. Definitionen inkluderar legal risk och compliancerisk.

Fonderna är utsatta för operativa risker främst i samband med fel eller avbrott leder till försämrat resultat i fonderna, till exempel som en följd av att en tänkt placering inte kan genomföras.

En kvalitativ faktor i bolagets rörliga ersättningssystem är förutom efterlevnad av de regler och instruktioner som finns för verksamheten, minimering av administrativa fel. Bolagets ersättningssystem uppmuntrar således medarbetarna till att minimera de operativa riskerna. Bolaget anser därför att ersättningssystemet väl uppmuntrar medarbetare till en god risk- och kontrollmedvetenhet. Inom bolaget sker en rapportering av incidenter som uppstått i verksamheten. Inträffade incidenter beaktas vid bestämmande av rörlig ersättning.

2. Information om sambandet mellan resultat och ersättning

Den fasta ersättningen ska vara marknadsmässig samt tillräcklig så att den rörliga ersättningen ska kunna bestämmas till noll. Rörlig ersättning utgår endast till de medarbetare som anses ha bidragit till Bolagets utveckling utöver vad som normalt skulle kunna ha förväntats av den enskilde medarbetaren.

En förutsättning för att rörlig ersättning ska utgå är att resultatet i Bolaget är så högt att aktieägarna fått en avkastning som överstiger det med hänsyn tagen till Bolagets risknivå fastställda avkastningskravet på eget kapital.

Om rörlig ersättning ska utgå, beräknas det maximala beloppet med utgångspunkt i Bolagets resultat före skatt (efter avdrag för kapitalkostnad) exklusive vissa poster enligt en förutbestämd formel, allt förutsatt att avsättningen inte leder till att resultat efter finansnetto och skatt skulle bli negativt. Fondbolagets totala resultat bedöms över en löpande femårsperiod. Ett genomsnittligt resultat över den aktuella perioden beräknas. Rörlig ersättning ska utöver Bolagets resultat baseras på resultatbedömningar av avdelningens, enhetens eller fondens resultat respektive den anställdes resultat.

Det finns också ett tak för hur stora rörliga ersättningar det får finnas totalt under ett år som är relaterat till antalet anställda i Bolaget. Styrelsen kan fastställa ett lägre belopp än enligt riktlinjerna eller helt slopa rörlig ersättning, allt om det skulle behövas för att trygga Bolagets verksamhet och finna en lämplig avvägning mellan resultat och ersättningar.

3. Information om hur ersättningssystemet utformats i huvuddrag, inklusive kriterier för resultatbedömning och riskjustering, för uppskjuten utbetalning och för när äganderätten till uppskjuten ersättning övergår på den anställda

Rörlig ersättning utgår i form av bonus vilken utbetalas kontant, som diskretionärt bestäms av styrelsen efter förslag av ordföranden. Underlag till beredningsarbetet har inhämtats på så sätt att styrelseordförande från VD har tagit del av information om anställdas bedömda prestationer. Dokumenterade bedömningsunderlag har lämnats av VD, marknadschef och förvaltningschef.

När det gäller VD:s prestationer har styrelseordförande gjort en egen bedömning utifrån de av styrelsen fastställda bedömningskriterierna.

I styrelseordförandens beredande arbete inhämtas också synpunkter från ansvarig för Bolagets funktion för regelefterlevnad och juridik samt ansvarig för funktionen för riskhantering med mera i syfte att säkerställa ett underlag som möjliggör en allsidig bedömning. Internrevisionsfunktionens rapportering har också beaktats, bland annat för bedömning av regel- och riskhanteringsansvarigas prestationer.

Ersättningspolicyn sätter ramarna för beredningsarbetet och anger vilka faktorer som ska beaktas vid framtagandet av beslutsförslag om ersättning.

Fondbolagets totala resultat bedöms över en löpande femårsperiod. Ett genomsnittligt resultat över den aktuella perioden beräknas. Rörlig ersättning ska utöver på fondbolagets resultat baseras på resultatbedömningar av avdelningens, enhetens eller fondens resultat respektive den anställdes resultat. Av ersättningspolicyn framgår att styrelsen fastställer varje anställds del av de totala rörliga ersättningarna med utgångspunkt i hur den anställda utöver vad som normalt skulle kunna förväntas bidragit till fondbolagets resultat. En anställds del av det totala beloppet kan uppgå till noll.

Styrelsen ska i sitt beslut beakta både generella och specifika faktorer avseende den anställdes sätt att fullgöra sina uppgifter. Kvalitativa och kvantitativa bedömningar ska också ske. Exempel på generella kvalitativa faktorer är kundbemötande, regelefterlevnad, administrativ felfrekvens och samarbetsförmåga. För vissa anställda ska också mer specifika kvantifierbara mål vägas in, exempelvis nettoförsäljning inom marknadsföring och försäljning och riskjusterad avkastning jämfört med konkurrerande fonder för förvaltare. Om möjligt ska också ske en sammanvägning av angivna faktorer över flera år.

För att kunna göra denna bedömning så ska det inhämtas information från berörda chefer. En utvärdering av en medarbetares prestation sker diskretionärt utifrån dokumenterade individuella bedömningskriterier.

Ersättningspolicyn anger vidare att de rörliga delarna av en anställds totala ersättning kan uppgå till maximalt tre gånger de fasta delarna. Undantag härifrån ska i varje enskilt fall godkännas av styrelsen.

Bolaget har gjort följande kategoriseringar av de anställda i Bolaget som har betydelse för frågan om bonus ska skjutas upp.

Rishtagare

Verkställande direktören och den vice verkställande direktören har bedömts kunna väsentligen påverka Bolagets risknivå och anses därmed som rishtagare. Även fondbolagets arbetande styrelseordförande anses som rishtagare. Förvaltarna kan väsentligen påverka fondernas risknivå och klassificeras därför också som rishtagare.

Verkställande ledning

Den verkställande ledningen definieras som:

Verkställande direktören, vice verkställande direktören, marknadschefen, regelansvarig och annan medlem i ledningsgruppen samt riskhanteringsansvarig.

Särskilt reglerad personal

Särskilt reglerad personal definieras som den verkställande ledningen, samt;

- ansvarig för intern revision (för närvarande utlagd på extern uppdragstagare)
- riskhanteringsansvarig
- regelansvarig¹
- samtliga förvaltare
- arbetande styrelseordförande
- anställd som också är ledamot i fondbolagets styrelse
- övriga anställda, förutsatt att den anställde har en total bruttoinkomst (inkl. skatt, exkl. sociala avgifter) överstigande 500 000 Euro.
- övriga anställda som befinner sig inom gränsen på 0,3 procent av antalet anställda, avrundat uppåt till närmaste heltal, som har fått den högsta totala ersättningen under det föregående året.
- övriga anställda vars totala ersättning under det föregående året är lika med eller högre än den lägsta totala ersättning som beviljats det under året till någon anställd enligt ovan²

För verkställande ledning och så kallad särskilt reglerad personal använder Bolaget ett system med uppskjuten utbetalning.

Årlig rörlig ersättning understigande 100 000 kronor (exklusive sociala avgifter) per anställd utbetalas direkt. För så kallad särskilt reglerad personal som erhåller rörlig ersättning överstigande 100 000 kronor utbetalas 40 procent direkt. Resterande belopp fonderas i en bonuspool under fyra år. På så sätt uppnås överensstämmelse med fondernas rekommenderade placeringshorisont på fem år och fondbolagets fleråriga resultatbedömning genom att intjänandear och uppskjutandeperiod tillsammans blir fem år. För rörlig ersättning överstigande fem miljoner kronor ska dock uppskjutande normalt sett ske under fem år.

Beträffande uppskjuten rörlig ersättning så anger ersättningspolicyn att styrelsen kan besluta om slutlig utbetalning av uppskjuten ersättning med beaktande av om det är försvarbart med hänsyn till fondbolagets finansiella situation och motiverat med hänsyn till avdelningens, enhetens eller fondens resultat och den anställdes resultat med en fjärdedel under vardera av följande år, förutsatt att den anställde kvarstår i tjänst. Inför varje delutbetalning görs således även en kvalitativ och/eller kvantitativ bedömning. Första delutbetalning får dock inte göras förrän ett år förflutit sedan den rörliga ersättningen beslutades. Det slutgiltiga belopp som

¹ Utlagd på extern uppdragstagare pga. föräldraledighet augusti 2016-januari 2017

² Anställd som inte har något väsentlig påverkan på fondbolagets riskprofil – genom att den anställde inte ingår i en väsentlig affärsenhet eller har väsentlig inverkan på riskprofilen för en affärsenhet – ska dock ej anses vara särskilt reglerad personal.

kommer att utbetalas fastställs först efter fem år (intjänandeperiod plus uppskjutandeperiod), eller per utbetalningsdatum, då detta dels är beroende av att den anställde uppfyllt ovan angivna villkor, dels av utvecklingen i de av fondbolagets fonder som de preliminära bonusmedlen placerats i.

Vid en förlängd frivillig uppskjutning av rörlig ersättning ska motsvarande bedömning av möjligheten till utbetalning ske. Den anställde riskerar således att i ett sådant fall förlora en förlängd uppskjuten del.

4. Information om de resultatkriterier som ligger till grund för rättigheter till aktier mm.

Bolaget har inga rörliga ersättningsdelar som utgörs av aktier, aktierelaterade instrument, finansiella instrument eller andra rörliga ersättningsdelar utöver ovan angivna. Ovan framgår även information om relevanta resultatkriterier.

5. Parametrar och skäl för det rörliga ersättningssystemet och andra icke kontanta förmåner

Bolagets framgång är starkt relaterat till resultatet i de fonder Bolaget förvaltar. Ersättningspolicyn ska därför stimulera medarbetarna till insatser som bidrar till att fonderna uppvisar en god riskjusterad avkastning över tid. Ersättningspolicyn ska vidare främja en sund och effektiv riskhantering och tjäna Bolagets långsiktiga intressen. Policyn är utformad för att överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för fondbolaget och de förvaltade fonderna.

Styrelsens ersättningspolicy syftar vidare till att åstadkomma en god balans mellan fast och rörlig ersättning.

6. Upplyningskrav för alternativa investeringsfonder enligt AIFM-förordningen

Bolaget förvaltar sju alternativa investeringsfonder i form av specialfonder; Lannebo Småbolag Select, Lannebo Sverige Flexibel, Lannebo Utdelningsfond, Lannebo MicroCap, Lannebo MicroCap II, Lannebo Pension och Lannebo NanoCap. Bolaget förvaltar även nio värdepappersfonder och bedriver diskretionär portföljförvaltning. Bolaget har likartade processer för samtliga fonder och mandat vilket innebär att samtliga medarbetare arbetar direkt eller indirekt med alla typer av fonder och mandat.

Således är det inte möjligt att redovisa separata uppgifter om total ersättning för de anställda i fondbolaget som helt eller delvis arbetar med alternativa investeringsfonder med angivande av antal personer som omfattas samt procentuell andel av total ersättningen i fondbolaget som härrör sig från tillståndet att förvalta alternativa investeringsfonder med angivande av antal personer som omfattas. Uppgifterna redovisas totalt för hela verksamheten enligt nedan.

Information om de alternativa fondernas riskprofil och de åtgärder som vidtas för att undvika eller hantera intressekonflikter

Riskprofilen för varje fond återges i fondens informationsbroschyr. Årsberättelsen för fonden innehåller information om väsentliga risker samt om Bolagets riskhanteringsåtgärder.

I sin ersättningspolicy har Bolaget identifierat intressekonflikter som kan uppstå och beslutat om hanteringsåtgärder. Nedan lämnas generell information om detta.

Intressekonflikt kan uppstå om ersättningssystemet är konstruerat på ett sätt som uppmuntrar ett överdrivet risktagande eller motverkar en sund och effektiv riskhantering. Intressekonflikt kan uppstå om det inte finns tillräckliga incitament för att på begränsa risktagande på ett lämpligt sätt.

Bolagets ersättningspolicy syftar till att främja en effektiv riskhantering och motverka ett överdrivet risktagande i fondbolaget. Ersättningspolicyn ska också främja en sund och effektiv riskhantering i fonderna och inte uppmuntra till risktagande i strid med fondernas riskprofil eller fondbestämmelser. Detta syfte genomsyrar ersättningspolicyns utformning. Policyns bestämmelser om resultatbedömning och riskjustering, uppskjutande, beslutsgång etc. är konstruerade för att uppnå syftet med policyn.

Intressekonflikt kan uppstå om ersättningssystemet är konstruerat på så sätt att anställda lockas att förfara på ett sätt som skapar kortsiktiga fördelar men som på längre sikt medför negativa följder. Detta kan avse bland annat fondvärdering samt kostnadsuttag i fonder.

Bolaget har ett internt regelverk om bland annat värdering av fondinnehav. Fondbestämmelserna reglerar vilka kostnader som får belasta en fond. Regelefterlevnad ingår som ett kriterium vid resultatbedömning som läggs till grund för fastställande av rörlig ersättning. Detta innebär att om någon inte följer det fastslagna interna regelverket så påverkar detta vilken rörlig ersättning som denne kan få. För att skapa långsiktighet tillämpas, för särskilt reglerad personal, principen om uppskjutande av rörlig ersättning. Uppskjuten rörlig ersättning kan nedjusteras om begångna fel uppmärksammas. Genom uppskjutandeförfarandet torde en långsiktighet uppnås.

Intressekonflikt kan uppstå i fall då någon anställd arbetar med flera fonder eller diskretionära portföljförvaltningsuppdrag, om ersättningssystemet är konstruerat så att fördelar kan uppnås för den anställde genom att en fond eller diskretionärt förvaltd portfölj gynnas på bekostnad av en annan fond eller diskretionärt förvaltd portfölj. Förfördelning kan ske genom felaktig allokering av affärer eller på något annat sätt.

Bolaget har genom sitt interna regelverket vidtagit åtgärder för att säkerställa en rättvis behandling av olika fonder samt diskretionärt förvaltd portföljer. Regelefterlevnad ingår som nämnts ovan som ett kriterium vid resultatbedömning som läggs till grund för fastställande av rörlig ersättning. Detta innebär att om någon inte följer det interna regelverket så påverkar detta vilken rörlig ersättning som denne kan få.

Om anställda i kontrollfunktioner får rörlig ersättning bestäms den utifrån mål som är kopplade till kontrollfunktionen, oberoende av resultatet för en avdelning, enhet eller fond eller enskild anställd som kontrollfunktionen ifråga övervakar.

7. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar uppdelat på affärsområden eller motsvarande resultatenheter

Kostnadsförd total ersättning 2016 uppgick till 72,9 mkr. Några affärsområden eller motsvarande resultatenheter finns ej.

8. Kostnadsförda totalbelopp för ersättningar fördelat på kategorierna verkställande ledning, andra anställda som kan påverka företagets risknivå och övriga anställda, enligt följande

- intjänade ersättningar uppdelat på fast respektive rörlig ersättning och med angivande av antal personer som har fått fast respektive rörlig ersättning,
- rörliga ersättningar fördelade på kontanter, aktier, aktierelaterade instrument och andra finansiella instrument samt andra rörliga delar,
- uppskjuten ersättning med angivande av hur stor del av ersättningen som de anställda inte får förfoga över,
- utfästa och utbetalda samt justerade ersättningar,
- avgångsvederlag och garanterade rörliga ersättningar i samband med nyanställningar, med angivande av det antal personer som har fått avgångsvederlag respektive garanterad ersättning, och
- utfästa avgångsvederlag, med angivande av det antal personer som omfattas av sådana utfästelser samt det högsta enskilda utfästa avgångsvederlaget.
- antalet personer som får en ersättning på 1 MEURO eller mer per räkenskapsår, för ersättning mellan 1 miljon EUR och 5 miljoner EUR fördelat på lönesteg om 500 000 EUR, och för ersättning på minst 5 miljoner EUR fördelat på lönesteg om 1 miljon EUR.

2016	Verkställande ledning		Andra anställda som kan påverka Bolagets eller fondernas risknivå		Övriga anställda		Totalt	
	mkr	Antal personer	mkr	Antal personer	mkr	Antal personer	mkr	Antal personer
Totalbelopp för samtliga kostnadsförda ersättningar	13,1	5	41,9	12	17,9	24	72,9	41
Totalbelopp för kostnadsförd fast ersättning	5,1	5	15,5	12	10,1	24	30,7	41
Totalbelopp för kostnadsförd rörlig ersättning	8,0	5	26,4	12	7,7	22	42,2	39
Procentuell fördelning avseende rörlig ersättning								
-kontanter	100%		100%		100%		100%	
Total uppskjuten ersättning 2016	4,8	5	15,9	12			20,7	17
Andel uppskjuten ersättning 2016	60%		60%				60%	
Total uppskjuten ersättning 2015	4,9	6	18,6	9			23,5	15
Total uppskjuten ersättning 2014	3,5	6	16,2	10			19,7	16
Total uppskjuten ersättning 2013	3,6	6	12,3	8			15,9	14
Utbetalda ersättningar 2016 fördelade på								
-fast ersättning intjänad 2016	5,1	5	14,6	10	10,1	17	29,8	32
-rörlig ersättning intjänad 2015	3,1	5	10,8	11	6,5	16	20,4	32
-rörlig ersättning intjänad 2014	0,9	6	3,3	8	0,3	1	4,5	15
-rörlig ersättning intjänad 2013	1,3	6	4,3	7	0,5	1	6,0	14
-rörlig ersättning intjänad 2012	0,5	6	2,9	4	0,2	1	3,6	11
Justerade ersättningar 2016	-	-	-	-	-	-	-	-
För räkenskapsåret 2016 finns det inga utbetalda avgångsvederlag eller garanterade rörliga ersättningar till nyanställda.								
Det finns inte några anställda som har en total ersättning överstigande 1 MEURO för räkenskapsåret 2016.								
Det har inte skett några väsentliga förändringar i ersättningsystemet för intjänandeåret 2016.								

Ovanstående redovisade kostnadsförda fasta och rörliga ersättningar tar inte hänsyn till förändring av semesterlöneskulden, förändringar i andra långfristiga värdepappersinnehav/avsättningar kopplat till rörlig ersättning, särskild löneskatt, sjuk- och sjukvårdsförsäkring m.m vilka ingår i totala löner och ersättningar i not till årsredovisningen.