

REDOGÖRELSE FÖR SKANDIA FONDERS ERSÄTTNINGAR 2011

Regelverk för ersättningar

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1) ("Föreskrifterna"). Föreskrifterna som trädde i kraft den 1 mars 2011 och ersätter FFFS 2009:6, ger vägledning om hur ett företag ska mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra. Föreskrifterna 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 regler om resultatbedömning och riskjustering samt uppskjuten rörlig ersättning. Alla företag ska skjuta upp rörlig ersättning som överstiger 100 000 kronor för anställda som väsentligen kan påverka företagets risknivå. Genom ändringsförfattning FFFS 2011:3 innehåller Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd om offentliggörande av information om kapitaltäckning och riskhantering (FFFS 2007:5) regler om offentliggörande av information om ersättningar.

Föreskrifterna ska tillämpas på ersättningar som beslutas eller utbetalas efter den 1 mars 2011.

Ersättningsinstruktion

Skandia Fonder AB ("Skandia Fonder") är ett helägt dotterbolag till Skandiabanken Aktiebolag (publ) ("Skandiabanken"), vilket i sin tur är ett helägt dotterbolag till Försäkringsaktiebolaget Skandia (publ) ("Skandia"). Skandiabanken är, enligt lagen (2006:1371) om kapitaltäckning och stora exponeringar, ansvarig för att de gruppbaseade kraven uppfylls och ska, enligt samma lag, ansvara för att Föreskrifterna tillämpas på alla dotterbolag i den finansiella företagsgruppen. Skandia Fonder har därför antagit en ersättningsinstruktion i enlighet med Föreskrifterna som motsvarar Skandiabankens ersättningsinstruktion.

Ersättningsinstruktionen tillämpas på all ersättning till samtliga anställda i Skandia Fonder. Med all ersättning avses kontant fast och rörlig lön, andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av aktier eller aktierelaterade instrument, pensionsavsättningar, avgångsvederlag, förmåner med mera som Skandia Fonder betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning. Som rörlig ersättning räknas, i detta sammanhang, inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning. Detsamma gäller avsättningar till vinstandelsstiftelsen Skandianen (se nedan under "*Ersättningens komponenter*") och gratifikationer.

Nedan redogörs för huvuddragen i den ersättningsinstruktion som har utformats och antagits av Skandia Fonder samt de ersättningsprinciper som tillämpats för ersättningar som intjänats under 2011.

Beslutsgång

Skandia Fonders styrelse beslutar om ersättningsinstruktionen.

Skandia Fonders styrelse har utsett en särskild styrelseledamot, Nils Bolmstrand (som ersatte Marek Rydén i februari 2011) med uppgift att bereda väsentliga frågor om ersättning till anställda inom Skandia Fonder. Den särskilt utsedda ledamoten ska utföra en oberoende bedömning av Skandia Fonders ersättningsinstruktion och ersättningssystem. Dessutom har Skandia Fonders styrelse delegerat vissa uppgifter till den särskilt utsedda ledamoten, bland annat att förbereda styrelsens beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av ersättningsinstruktionen.

I ersättningsinstruktionen anges de principer som gäller för beslut om ersättning till ledande befattningshavare. Skandia Fonders styrelse beslutar om ersättning till den verkställande direktören, ställföreträdande verkställande direktören och andra medlemmar av Skandia Fonders ledningsgrupp som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören (gemensamt ”Verkställande Ledningen”). Beslut om ersättning till övriga ledande befattningshavare och anställda inom Skandia Fonder fattas i enlighet med den så kallade ”farfarsprincipen”¹ som tillämpas i Skandia Fonder.

Den särskilt utsedda ledamoten är adjungerad i Skandia Nordens ersättningskommitté och ska återrapportera till Skandia Fonders styrelse om de beslut som fattas av ersättningskommittén.

Riskanalys

Innan ett beslut fattas att anta en ersättningsinstruktion eller beslut om andra väsentliga förändringar avseende ersättningssystemet ska en riskanalys genomföras avseende vilka risker som är förenade med Skandia Fonders ersättningsinstruktion och ersättningssystem. Med risker avses sådana risker som kan leda till att Skandia Fonders resultat eller finansiella ställning försämras i framtiden. Skandia Fonder ska på grundval av en sådan analys identifiera Särskilt Reglerad Personal (definieras nedan under ”Anställda som påverkar Skandia Fonders risknivå”) i Skandia Fonder.

Ersättningsinstruktionen ska främja effektiv riskhantering och inte uppmuntra överdrivet risktagande. Vid utformningen av ersättningsinstruktionen har en riskanalys, på uppdrag av Skandia Fonder, genomförts av Skandia Nordens centraliserade enhet avseende oberoende risk- & compliancekontroll (Skandia Nordic Independent Compliance, Actuarial & Risk Control - ”ICAR”).

¹ ”Farfarsprincipen” innebär att godkännande ska ske av ”chefens chef”

Risκανalysen omfattar riskhantering och kontrollsystem i Skandia Fonder, huvudsakliga riskkategorier inklusive ryktesrisk med hänsyn till ersättningssystem, risktolerans samt ersättningsinstruktionen och processen för identifiering av Särskilt Reglerad Personal. Huvudsakligt fokus i analysen ligger på rörlig ersättning.

Med hänsyn till den information som framgår av ersättningsinstruktionen tillsammans med antagandet att riskhanterings- och kontrollsystemet följs, anses i nuläget inga risker föreligga relaterade till ersättningssystemet.

Enheten ICAR har utfört en grundläggande analys avseende maximal påverkan av ersättningssystemet i relation till Skandia Fonders budgeterade resultat för 2011. ICAR bedömer att den rörliga ersättningsdelen är rimlig, och därmed att det är liten risk för att det nuvarande ersättningssystemet förstör värde i Skandia Fonder.

Uppföljning och kontroll

Ersättningsinstruktionen ska ses över årligen så att den utvecklas i takt med förändringar i Skandia Fonders situation.

En kontrollfunktion ska årligen självständigt granska om Skandia Fonders ersättningar överensstämmer med ersättningsinstruktionen och rapportera resultatet av granskningen till Skandia Fonders styrelse. 2011 genomfördes denna granskning av enheten ICAR.

Grundläggande principer för ersättning till anställda

I ersättningsinstruktionen anges att ersättningarna till anställda bör utformas med hänsyn till vikten av att verksamheten är kostnadseffektiv och konkurrenskraftig. Systemet för ersättningar bör uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för Skandia Fonder med en väl avvägd riskhorisont. Det resultat som ligger till grund för beslut om rörliga ersättningar bör inkludera en bedömning av om resultatet är hållbart även under en konjunkturförsvagning. Skandia Fonders ersättningar 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.

Om ersättningen innehåller en rörlig del, ska det vara en lämplig balans mellan fast och rörlig del. Av Skandia Fonders ersättningsinstruktion framgår hur stora de rörliga delarna högst får vara i förhållande till de fasta delarna för samtliga kategorier av anställda som kan få rörlig ersättning. Den rörliga ersättningen

kan sättas till noll. När det gäller rörlig ersättning finns ett tak som anger hur stor ersättning som kan utbetalas.

Skandia Fonders bedömning av resultat som ligger till grund för beräkning av rörlig ersättning ska i huvudsak baseras på riskjusterade vinstmått.

För anställda som påverkar Skandia Fonders risknivå tillämpas särskilda principer när det gäller rörlig ersättning, se nedan under ”*Anställda som påverkar Skandia Fonders risknivå*”.

Ersättningens komponenter

Av ersättningsinstruktionen framgår att ersättningen kan bestå av en fast och en rörlig del och utgöras av någon eller flera av följande komponenter:

- Grundlön, det vill säga fast lön som utgår månadsvis
- Årlig rörlig ersättning baserad på prestation, det vill säga resultatbaserad ersättning. Sådan ersättning baseras på uppnått resultat i förhållande till förväntan.
- Långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram
- Skandianen, som är en vinstandelsstiftelse (dock inte en stiftelse enligt stiftelselagen (1994:122) eller tryggandelagen (1967:531)). För anställda som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan görs en årlig avsättning till Skandianen baserat på Skandia Nordens ekonomiska resultat.
- Pension och riskförsäkring
- Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, privatvård, räntesubventioner och friskvårdsersättning

Anställda som påverkar Skandia Fonders risknivå

Med utgångspunkt från riskanalysen som är framtagen av enheten ICAR har Skandia Fonder, i enlighet med Föreskrifterna, definierat de personalkategorier och anställda som väsentligen kan påverka Skandia Fonders risknivå och därmed omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning (”Särskilt Reglerad Personal”), se nedan.

De grupper av Särskilt Reglerad Personal som identifierats utvärderas löpande av Skandia Fonder och kan därmed, mot bakgrund av den påverkan de har på Skandia Fonders risknivå, komma att ändras från tid till annan.

En resultatbaserad ersättning till Särskilt Reglerad Personal (med undantag av anställda i kontrollfunktioner) ska grundas på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets och företagets totala resultat. Hänsyn ska även tas till icke-finansiella kriterier, såsom resultat av kundundersökningar samt att den anställda följer interna regelverk och riktlinjer.

Skandia Fonder tillämpar uppskjuten utbetalning av rörlig ersättning till Särskilt Reglerad Personal, vars rörliga ersättning under ett år uppgår till minst 100 000 kronor. För samtliga anställda i denna grupp dessa skjuts 60 procent av den rörliga ersättningen upp 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 Fonder inte uppfyllt de resultatkriterier som uppställts.

Skandia Fonders styrelse har rätt att ensidigt besluta att rätten till utbetalning av den uppskjutna ersättningen faller bort vid sådana extraordinära förhållanden som innebär att Skandia Fonders finansiella stabilitet är hotad eller att fel gjorts på sådant sätt att resultatkriterierna rätteligen inte uppfyllts.

Ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Anställda, såväl i Skandia Fonder som i outsourcade kontrollfunktioner hos moderbolaget Skandia, som arbetar med att granska verksamheten ska ges ersättning som är oberoende av de områden de kontrollerar. Dessa anställda ska i vissa fall ha möjlighet till rörlig ersättning endast baserad på individuella mål för egna prestationer som inte är beroende av det granskade områdets resultat.

Redogörelse för ersättningar avseende 2011

Särskilt om rörlig ersättning

Skandia Fonder har ett program för rörlig ersättning för ledande befattningshavare och nyckelpersoner. Detta är baserat på upprättandet av detaljerade och individuella målkontrakt. Utfallet baseras på den anställdes resultat, resultatenhets resultat, Skandia Fonders totala resultat och i vissa fall Skandia Nordens totala resultat.

Programmet för rörlig ersättning innebär att verkställande direktören har möjlighet att erhålla rörlig ersättning om maximalt 40 procent av den fasta årslönen. Den ställföreträdande verkställande direktören har möjlighet att erhålla rörlig ersättning om maximalt 10 procent av den fasta årslönen. För enstaka medarbetare inom fondförvaltningsverksamhet finns en modell för rörlig ersättning som innebär att den maximalt kan uppgå till 50 procent av den fasta årslönen.

För de medarbetare som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan nämnda program kan en ersättning motsvarande max 120 procent av ett halvt prisbasbelopp för 2011 utgå (ett helt prisbasbelopp för 2011 uppgick till 42 800 kr). Eventuell ersättning avsätts i vinstandelsstiftelsen Skandianen och låses in under fem år.

Pensioner

Verkställande direktören och ställföreträdande verkställande direktören har pensionsförmåner enligt FTP planens avdelning 2 (tjänstepensionsplanen inom försäkringsbranschen). Planen är till sin huvuddel förmånsbestämd med en maximal förmån om 65 procent av den pensionsmedförande lönen. Pensionsålder är enligt med FTP-planen 65 år.

Pensionsplanerna för övriga anställda utgörs främst av pensionsförmåner enligt kollektivavtalet inom försäkringsbranschen (FTP). Pensionsplanerna omfattar i huvudsak ålderspension, sjukpension och familjepension.

Avgångsvederlag

Verkställande direktören och ställföreträdande verkställande direktören har rätt till lön under uppsägningstiden enligt gällande kollektivavtal mellan FAO och FTF/SACO.

Redovisning av ersättningar och förmåner

Av sekretessskäl lämnas inte kvantitativ ersättningsinformation för enheter med få anställda, i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd.