

## REDOGÖRELSE FÖR SKANDIA FONDERS ERSÄTTNINGAR 2012

### Regelverk för ersättningar

Finansinspektionen har utfärdat allmänna råd om ersättningspolicy i försäkringsföretag, fondbolag, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar (FFFS 2011:2) (de "Allmänna Råden"). De Allmänna Råden ger vägledning om hur ett företag ska mäta, styra, rapportera och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra. Reglerna innebär bland annat att företag ska anta en ersättningspolicy samt offentliggöra detaljerade uppgifter om ersättningarna. För anställda som kan påverka risknivån i företaget bör utbetalningen av minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst tre år. Innan den sedan betalas ut bör beloppet riskjusteras, det vill säga resultatet som ersättningen baseras på ska säkras och utvärderas.

### Ersättningspolicy

Skandia Fonder AB ("Skandia Fonder") var tidigare ett helägt dotterbolag till Skandiabanken Aktiebolag (publ) och omfattades då av Finansinspektionens föreskrifter om ersättningssystem i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag med tillstånd för diskretionär portföljförvaltning (FFFS 2011:1). Skandia Fonder är sedan den 1 november 2012 ett helägt dotterbolag till Försäkringsaktiebolaget Skandia (publ) och omfattas därför istället av de Allmänna Råden.

Skandia Fonder har den 28 november 2012 antagit en ersättningspolicy i enlighet med de Allmänna Råden. Ersättningspolicyn 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 resultatandelsstiftelsen Skandianen (se nedan under "*Ersättningens komponenter*") och gratifikationser.

Nedan redogörs för huvuddragen i den ersättningspolicy som har antagits av Skandia Fonder samt de ersättningsprinciper som tillämpats för ersättningar som intjänats under 2012.

### Beslutsgång

Skandia Fonders styrelse beslutar om ersättningspolicyn.

Skandia Fonders styrelse har utsett en särskild styrelseledamot, Hans Sterte (som ersatte Nils Bolmstrand i maj 2012), med uppgift att bereda väsentliga

frågor om ersättning till anställda i Skandia Fonder samt bereda styrelsens beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av Skandia Fonders ersättningspolicy. Skandia Fonders styrelse har gett den särskilt utsedda ledamoten i uppdrag att hantera vissa uppgifter i enlighet med vad som framgår av en särskild instruktion, bland annat att utföra en oberoende bedömning av Skandia Fonders ersättningspolicy och ersättningssystem.

I ersättningspolicyn anges de principer som gäller för beslut om ersättning till ledande befattningshavare. Skandia Fonders styrelse beslutar om ersättning till den verkställande direktören, i förekommande fall, den vice verkställande direktören och andra medlemmar av Skandia Fonders ledningsgrupp som är direkt ansvariga inför styrelsen den verkställande direktören, eller i förekommande fall, den vice verkställande direktören. Styrelsens beslut om ersättning till verkställande direktören ska godkännas av Livförsäkringsaktiebolaget Skandias (publ) ("Skandia Liv") ersättningsutskott innan sådant beslut verkställs. Verkställande direktören ska vara föredragande avseende styrelsens beslut om ersättning till de andra ledande befattningshavarna som anges ovan. Beslut om ersättning till övriga ledande befattningshavare och anställda inom Skandia Fonder fattas i enlighet med den så kallade "farfarsprincipen"<sup>1</sup> som tillämpas inom Skandiakoncernen och i Skandia Fonder.

Den särskilt utsedda ledamoten är adjungerad i Skandia Livs ersättningsutskott och ska åiterrapportera till Skandia Fonders styrelse om de beslut som fattas av ersättningsutskottet.

### **Riskanalys**

Innan ett beslut fattas att anta ersättningspolicyn eller beslut om andra väsentliga förändringar avseende ersättningssystemet ska en riskanalys genomföras avseende vilka risker som är förenade med Skandia Fonders ersättningspolicy 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 Risktagare (definieras nedan under "*Anställda som påverkar Skandia Fonders risknivå*") i Skandia Fonder.

Ersättningspolicyn ska främja en effektiv riskhantering och inte uppmuntra till överdrivet risktagande. Vid utformningen av ersättningspolicyn har en riskanalys, på uppdrag av Skandia Fonder, genomförts av Skandiakoncernens centrala funktion för riskstyrning och riskkontroll.

---

<sup>1</sup> "Farfarsprincipen" innebär att godkännande ska ske av "chefens chef"

Risکانالysen omfattar riskhantering och kontrollsystem i Skandia Fonder, huvudsakliga riskkategorier inklusive ryktesrisk med hänsyn till ersättningsystem, risktolerans samt ersättningspolicyn och processen för identifiering av Risktagare (definieras nedan). Huvudsakligt fokus i analysen ligger på rörlig ersättning.

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

Skandiakoncernen centrala funktion för riskstyrning och riskkontroll har utfört en grundläggande analys avseende maximal påverkan av ersättningsystemet i relation till Skandia Fonders budgeterade resultat för 2012. Enheten bedömer att den rörliga ersättningsdelen är rimlig, och därmed att det är liten risk för att det nuvarande ersättningsystemet förstör värde i Skandia Fonder.

### **Uppföljning och kontroll**

Ersättningspolicyn 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. Avseende 2012 genomfördes denna granskning av Skandiakoncernens centrala funktion för internrevision.

### **Grundläggande principer för ersättning till anställda**

I ersättningspolicyn 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 individuella och differentierade samt baseras på:

- Den anställdes prestation, erfarenhet och kompetens samt agerande i enlighet med Skandiakoncernens och Skandia Fonders värderingar.
- Marknaden, det vill säga vad andra företag betalar för liknande arbetsuppgifter inom det som kan betraktas som medarbetarens potentiella arbetsmarknad.
- Befattningens (arbetsuppgifternas) ansvar och svårighetsgrad.

En resultatbaserad ersättning ska baseras på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenshetens och Skandia Fonders totala resultat. Hänsyn ska även tas till kvalitativa kriterier. Om ersättningen innehåller en rörlig del, ska

det vara en lämplig balans mellan fast och rörlig del. Den rörliga ersättningen kan sättas till noll. När det gäller rörlig ersättning finns ett tak som anger hur stor ersättning som maximalt kan utbetalas.

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**

Ersättningen utgörs av en 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.
- Skandianen som är en resultatandelsstiftelse. För anställda som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan görs en årlig avsättning till Skandianen baserat på Skandias ekonomiska resultat.
- Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, privatvård, räntesubventioner och friskvårdsersättning.
- Pensionsplanerna i Skandia Fonder utgörs främst av pensionsförmåner enligt kollektivavtalet inom försäkringsbranschen (FTP).

### **Anställda som påverkar Skandia Fonders risknivå**

Med utgångspunkt från riskanalysen har Skandia Fonder, i enlighet med de Allmänna Råden, definierat de personalkategorier av anställda som kan påverka Skandia Fonders risknivå. Med anställd som kan påverka Skandia Fonders risknivå avses en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på Skandia Fonders risknivå ("Risktagare").

De grupper av Risktagare 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.

För Risktagare ska utbetalningen av minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp minst 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 Skandia Liv, som arbetar med att granska verksamheten ska ges ersättning som är oberoende av de områden de kontrollerar. Skandia Fonder har en Risk Manager som är anställd i bolaget och som är berättigad till rörlig ersättning. Skandia Fonder har outsourcat det övergripande ansvaret för att granska verksamheten centralt inom Skandiakoncernen till enheten för riskstyrning och riskkontroll, Koncerncompliance och Internrevision. Anställda inom dessa centrala funktioner är inte berättigade till rörlig ersättning.

### **Särskilt om rörlig ersättning 2012**

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, resultatenhetens resultat, Skandia Fonders totala resultat och Skandiakoncernen totala resultat.

Programmet för rörlig ersättning innebär att verkställande direktören har möjlighet att erhålla rörlig ersättning om maximalt 20 procent av den fasta årslönen. För enstaka medarbetare inom fondförvaltningsverksamheten 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 125 procent av ett halvt prisbasbelopp för 2012 utgå. Eventuell ersättning avsätts i resultatandelsstiftelsen Skandianen och låses in under fem år.

### **Pensioner**

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**

Vid uppsägning från Skandia Fonders sida har verkställande direktören rätt till lön under uppsägningstiden, vilken är 6 månader. Vidare har verkställande direktören rätt till avgångsvederlag motsvarande 6 månadslöner.

**Redovisning av ersättningar och förmåner**

Av sekretessskäl lämnas inte kvantitativ ersättningsinformation för enheter med få anställda, i enlighet med de Allmänna Råden.