

REDOGÖRELSE FÖR SKANDIA FONDERS ERSÄTTNINGAR

Den totala rörliga ersättningen till anställda i Skandia Fonder AB ("Skandia Fonder") avseende 2009 uppgår till cirka 560 000 SEK.

Nytt regelverk för ersättningar

Finansinspektionen har utfärdat föreskrifter och allmänna råd om ersättningspolicy i kreditinstitut, värdepappersbolag och fondbolag (FFFS 2009:6) ("Föreskrifterna"). Föreskrifterna, som trädde i kraft den 1 januari 2010, ger vägledning om hur ett företag bör mäta, styra, rapportera och ha kontroll över de risker som ersättningssystem kan medföra. De nya 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 minst 60 procent av den rörliga ersättningen skjutas upp i minst tre år. Innan den sedan betalas ut bör beloppet riskjusteras, det vill säga resultatet som ersättningen baseras på bör säkras och utvärderas. För anställda som kan påverka företagets risknivå ska reglerna, till den del de gäller krav på effektiv riskhantering, tillämpas på ersättningar som beslutas 2010 men avser tiden före 1 januari 2010. Reglerna påverkar dock inte förpliktelser enligt redan gällande, bindande avtal. Senast den 31 augusti 2010 ska företagen rapportera till Finansinspektionen om det finns kvar avtal som inte stämmer överens med de nya reglerna.

Ersättningsinstruktion

Skandia Fonder har antagit en ersättningsinstruktion i enlighet med det nya regelverket som ska tillämpas i Skandia Fonder. Skandia Fonder är ett helägt dotterbolag till Skandiabanken Aktiebolag (publ), vilket i sin tur är ett helägt dotterbolag till Försäkringsaktiebolaget Skandia (publ) ("Skandia").

Ersättningsinstruktionen ska tillämpas på all ersättning till samtliga anställda i Skandia Fonder. Med all ersättning avses ersättning inklusive förmåner som Skandia Fonder betalar ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning. Som ersättning räknas inte provisionsbaserad lön som är utan koppling till sådana framtida riskåtaganden vilka kan komma att ändra företagets resultat- eller balansräkning.

Nedan redogörs för huvuddragen i den ersättningsinstruktion som har utformats och antagits av Skandia Fonder med anledning av den nya regleringen samt de ersättningsprinciper som tillämpats för ersättningar som intjänats under 2009.

Beslutsgång

Skandia Fonders styrelse beslutar om ersättningsinstruktionen.

Skandia Fonders styrelse har utsett en särskild styrelseledamot med uppgift att bereda väsentliga frågor om ersättning till anställda inom Skandia Fonder. Den särskilt utsedda ledamoten är Marek Rydén.

I ersättningsinstruktionen anges de principer som gäller för beslut om ersättning till ledande befattningshavare. Skandia Fonders styrelse beslutar om ersättning till den verkställande direktören samt ställföreträdande verkställande direktören. Beslut om ersättning till övriga anställda inom Skandia Fonder fattas i enlighet med den s.k. "farfarsprincipen"¹ som tillämpas i Skandia Fonder.

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

Risikanalys

Innan beslut tas om ersättningssystem eller om ändringar av betydelse i systemet ska en analys ha gjorts av hur systemet påverkar de risker som Skandia Fonder utsätts för och hur dessa risker hanteras. Med risker avses sådana risker som kan leda till att Skandia Fonders resultat eller finansiella ställning försämras i framtiden. En sådan bedömning ska göras av Skandia Fonders Chief Risk Officer. En sammanfattning av den riskanalys som ligger till grund för Skandia Fonders ersättningsinstruktion finns på www.skandia.se/fonder.

Grundläggande principer för ersättning till anställda

I styrelsens ersättningsinstruktion anges bland annat 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.

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

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.

En resultatbaserad ersättning ska grundas på såväl den anställdes resultat som den berörda resultatenhets och företagets totala resultat. Hänsyn ska även tas till kvalitativa kriterier, såsom att hur den anställda har hanterat och rapporterat risker i verksamheten. 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 ska det finnas ett tak som anger hur stor ersättning som kan utbetalas om alla mål överskrids.

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

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:

- Månadslön, dvs. fast lön som utgår månadsvis
- Bonus (incentive), som avser ersättning baserad på prestation, dvs. resultatbaserad ersättning. Sådan ersättning betalas som regel ut årligen baserat på uppnått resultat i förhållande till förväntan.
- Skandianen är en vinstandelsstiftelse (dock inte en stiftelse enligt stiftelselagen (1994:122) eller tryggandelagen (1967:531)). För anställda som inte har rätt till bonus görs en årlig avsättning till Skandianen baserat på Skandia Nordens ekonomiska resultat.
- Pension och riskförsäkring
- Övriga förmåner

Pensionsplanerna i Skandia Fonder utgörs främst av pensionsförmåner enligt kollektivavtalet inom försäkringsbranschen (FTP), samt i vissa fall tillkommande pensionsförmåner för högre befattningshavare. Pensionsplanerna omfattar i huvudsak ålderspension, sjukpension och familjepension.

Anställda som påverkar Skandia Fonders risknivå

Med utgångspunkt från riskanalysen som är framtagen av Skandia Fonders Chief Risk Officer har Skandia Fonder, i enlighet med Föreskrifterna, 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 denna del sedan 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 resultatkrav som uppställts. Avsikten är att denna riskjustering ska ske inom den scorecardmodell som tillämpas inom Skandia Fonder avseende rörlig ersättning, se närmare nedan under "*Särskilt om rörlig ersättning*". Styrelsen 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 resultatkraven rätteligen inte uppfyllts.

Ersättning till anställda i kontrollfunktioner

Anställda som arbetar med att granska verksamheten, såsom anställda inom Independent Risk and Compliance Control och Internrevision, ska ges ersättning som är oberoende av de områden de kontrollerar. Dessa anställda har i vissa fall möjlighet till rörlig ersättning men endast baserad på individuella mål för egna prestationer som inte är beroende av det granskade områdets resultat. Anställda inom kontrollfunktioner som inte omfattas av rörlig ersättning baserad på individuella mål har för närvarande rätt till Skandianen.

Dokumentation, offentliggörande och information till anställda

Enligt ersättningsinstruktionen ska Skandia Fonders ersättningssystem och processerna för styrning, mätning och uppföljning beskrivas, dokumenteras och redovisas öppet inom Skandia Fonder. Bedömningen av vilka Risktagarna inom Skandia Fonder ska dokumenteras. Information om ersättningar ska offentliggöras i samband med att årsredovisningen fastställs i enlighet med Finansinspektionens regler.

De anställda som berörs av ersättningsinstruktionen ska informeras dels om vilka kriterier som styr deras ersättning, dels om hur deras resultat bedöms. Bedömningsprocessen och ersättningssystemet ska dokumenteras i en tydlig beskrivning som är tillgänglig för alla anställda.

Redogörelse för ersättningar avseende 2009

Särskilt om rörlig ersättning

Föreskrifterna påverkar inte förpliktelser enligt redan gällande, bindande avtal. Skandia Fonder har ett program för rörlig ersättning för ledande befattningshavare och nyckelpersoner.

Programmet innebär att verkställande direktören har bonusmöjlighet på maximalt 20 procent av den fasta årslönen. Den ställföreträdande verkställande direktören har möjlighet till bonus om maximalt 10 procent av den fasta årslönen. För enstaka medarbetare inom fondförvaltningsverksamhet finns en modell för rörlig ersättning som maximalt kan uppgå till 20-50 procent av den fasta årslönen.

Skandia Fonders program för rörlig ersättning är baserat på upprättandet av detaljerade och individuella scorecards. Utfallet baseras på den anställdes resultat, fondernas relativa avkastning samt i vissa fall Skandia Nordens totala resultat. De regler för rörlig ersättning som gäller enligt detta program och de metoder som har utformats för att utarbeta scorecards är enligt Skandia Fonders uppfattning sådana, att de utgör en del av de individuella anställningsavtalen och därför är bindande för Skandia Fonder. Skandia Fonder kommer att fullgöra sina förpliktelser enligt gällande avtal för rörlig ersättning enligt detta program.

För de medarbetare som inte har rätt till rörlig ersättning enligt ovan nämnda program kan en rörlig ersättning motsvarande max 120 procent av ett *halvt* prisbasbelopp för 2009 utgå (ett *helt* prisbasbelopp för 2009 uppgick till 42 800 kr). Eventuell ersättning avsätts i en vinstandelsstiftelse, Skandianen, och låses in under fem år. Skandia Fonder har gjort bedömningen att de regler som gäller avsättningar till vinstandelsstiftelsen Skandianen inte utgör en del av de individuella anställningsavtalen. Detta innebär att Föreskrifterna ska tillämpas på avsättningar till Skandianen såvitt avser avsättningar för Risktagare avseende 2009. För att säkerställa att Skandia Fonder kan återta den uppskjutna ersättningen i vissa fall kommer avsättningar för Risktagare avseende 2009 att ske i en särskild tranche, vilket innebär att sådana avsättningar avskiljs och hanteras särskilt.

Pensioner

Verkställande direktören har pensionsförmåner enligt FTP planens avdelning 2. 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.

Avgångsvederlag

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

Redovisning av ersättningar och förmåner

För att inte riskera att avslöja enskilda personers ekonomiska förhållanden lämnas inte kvantitativa uppgifter om ersättningsbelopp. Av sekretesskäl lämnas inte ersättningsinformation för enheter med få anställda, i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter.