

INFORMATION OM SKANDIA FONDERS ERSÄTTNINGSPOLICY

Regelverk för ersättningar

Finansinspektionen har den 1 november 2016 utfärdat bestämmelser om ersättningssystem i föreskrifter om värdepappersfonder (FFFS 2013:9). Finansinspektionen har tidigare utfärdat föreskrifter om förvaltare av alternativa investeringsfonder (FFFS 2013:10) (gemensamt "Föreskrifterna") som innehåller motsvarande bestämmelser om ersättningssystem. Bestämmelserna i Föreskrifterna beskriver om hur ett fondbolag och förvaltare av alternativa investeringsfonder ska mäta, styra och kontrollera de risker som ersättningssystem kan medföra.

Skandia Fonder AB ("Skandia Fonder"), som har tillstånd att förvalta värdepappersfonder enligt lagen (2004:46) om värdepappersfonder och tillstånd att förvalta alternativa investeringsfonder enligt lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder, omfattas av Föreskrifterna.

Denna information om Skandia Fonders ersättningspolicy har upprättats i enlighet med de Föreskrifterna.

Ersättningspolicy

Skandia Fonders styrelse har antagit en ersättningspolicy som ska främja en sund och effektiv riskhantering och motverka ett risktagande i Skandia Fonder, som är oförenligt med de förvaltade värdepapperfondernas riskprofil och fondbestämmelser. Ersättningspolicyen ska vid var tid överensstämma med Skandia Fonders affärsstrategi, mål, värderingar samt intressen för Skandia Fonder, värdepappersfonderna och andelsägarna i desamma. Ersättningspolicyen och tillämpningen av den får inte hindra Skandia Fonder från att uppfylla sin skyldighet att agera i andelsägarnas intresse.

Ersättningspolicyen anger bland annat att ersättningarna till de anställda ska utformas med hänsyn till vikten av att verksamheten är kostnadseffektiv och konkurrenskraftig. Systemet för ersättningar ska uppmuntra till ett långsiktigt värdeskapande för Skandia Fonder med en väl avvägd riskhorisont. Ersättningar till anställda i Skandia Fonder ska vara individuella och differentierade samt baseras på:

- den anställdes prestation, kompetens och erfarenhet,
- marknaden, det vill säga vad andra företag betalar för liknande arbetsuppgifter inom det som kan betraktas som medarbetarens potentiella arbetsmarknad, samt
- befattningens (arbetsuppgifternas) ansvar och svårighetsgrad.

Ersättningspolicyen för Skandia Fonder ska ses över årligen så att den utvecklas i takt med förändringar i bolagets miljö.

Skandiakoncernens centrala funktion för internrevision ska årligen självständigt granska om Skandia Fonders ersättningar överensstämmer med ersättningspolicyen och rapportera resultatet av granskningen till Skandia Fonders styrelse. Denna rapportering sker normalt i samband med att årsredovisningen fastställs.

Risikanalys

Innan beslut fattas om ersättningspolicy eller ersättningssystem samt vid ändringar av betydelse i dessa görs en analys av hur systemet påverkar de risker Skandia Fonder utsätts för och hur dessa risker hanteras. Skandia Fonders Riskchef har ett särskilt ansvar för denna bedömning.

Risikanalysen, som ligger till grund för Skandia Fonders ersättningspolicy, omfattar en beskrivning av struktur och innehåll i ersättningssystem till Skandia Fonders anställda, hur Skandia Fonders ersättningspolicy ska tillämpas samt en analys av processen för identifiering av anställda som ingår i kretsen särskild reglerad personal.

Följande delar av ersättningssystemet är viktiga komponenter som påverkat analysens resultat:

- Det finns ett ersättningsutskott i Skandiakoncernens moderbolag Livförsäkringsbolaget Skandia, ömsesidigt ("Skandia"), som är ett permanent styrelseutskott med uppgift att bereda frågor om förmåner till anställda inom Skandia och dess dotterbolag, samt en särskilt utsedd ledamot för ersättningsfrågor i Skandia Fonder. Processen säkerställer en transparens i ersättningsutformningen för verkställande direktören och dennes ledningsgrupp.
- All ersättning till Skandia Fonders medarbetare sker i form av fast ersättning.

- Tydliga processer för godkännande av lönejusteringar, den så kallade "farfarsprincipen", som innebär att godkännande måste ske av "chefens chef".
- Val av anställda som ingår i Skandia Fonders särskilt reglerad personal.

Berednings- och beslutsprocess

Skandia Fonder har utsett en särskild styrelseledamot 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.

Den särskilt utsedda ledamoten ska även bereda styrelsens beslut om ersättning till verkställande direktören, i förekommande fall, den vice verkställande direktören och andra i Skandia Fonders ledningsgrupp som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören. Styrelsens beslut om ersättning till verkställande direktören ska godkännas av Skandias ersättningsutskott innan sådant beslut verkställs.

Beslut om ersättning till, i förekommande fall, anställda som har övergripande ansvar för någon av Skandia Fonders kontrollfunktioner (funktionerna för riskstyrning och riskkontroll, regelefterlevnad och internrevision eller motsvarande) ska fattas av styrelsen.

Beslut om ersättning till övriga anställda i Skandia Fonder fattas i enlighet med den så kallade "farfarsprincipen" som tillämpas inom Skandia.

Ersättningens komponenter

Ersättningen utgörs av en eller flera av följande komponenter:

- Månadslön, det vill säga fast lön som utgår månadsvis.
- Skandianen, som är en resultatandelsstiftelse. För alla Skandia Fonders anställda görs en årlig avsättning till Skandianen baserat på Skandiakoncernens finansiella resultat.
- Pension och riskförsäkring.
- Övriga förmåner.

Skandia Fonder tillämpar ingen rörlig ersättning till anställda.

Anställda som ingår i Skandia Fonders särskilt reglerad personal

Med utgångspunkt i ovan nämnda riskanalys identifierar Skandia Fonder de anställda som ingår i s.k. särskilt reglerad personal. Denna grupp omfattar anställda i följande kategorier:

- 1) Skandia Fonders verkställande ledning (verkställande direktör och dennes ställföreträdare samt andra personer i bolagets ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören), och
- 2) De anställda som ingår i följande personalkategorier och som inte har undantagits:
 - a) Anställda i ledande strategiska befattningar (anställda som, utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i bolaget, t.ex. anställda som ansvarar för portföljförvaltning, personal, administration eller marknadsföring).
 - b) Anställda med ansvar för kontrollfunktioner
 - c) Risktagare - en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över riskprofilen för bolaget eller en förvaltat värdepappersfond. Det gäller normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för bolaget eller för en förvaltat värdepappersfond, eller på annat sätt påverka bolaget eller den förvaltade värdepappersfondens risk, och
 - d) Anställda vars totala ersättning uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

De anställda som ingår i kretsen särskilt reglerad personal utvärderas löpande av Skandia Fonder och kan därmed komma att ändras från tid till annan.

1 januari 2017