

## REDOGÖRELSE FÖR SKANDIA FONDERS ERSÄTTNINGAR 2013

### Regelverk för ersättningar

Finansinspektionen utfärdade i juni 2013 föreskrifter om förvaltare av alternativa investeringsfonder (FFFS 2013:10) ("Föreskrifterna") som bland annat innehåller bestämmelser om ersättningssystem. Bestämmelserna ger vägledning om hur förvaltare av alternativa investeringsfonder ska mäta, styra och kontrollera de risker som ersättningssystem för anställda som kan påverka företagets risknivå kan medföra.

Finansinspektionen har tidigare utfärdat allmänna råd om ersättningspolicy i försäkringsföretag, fondbolag, börser, clearingorganisationer och institut för utgivning av elektroniska pengar (FFFS 2011:2) ("Allmänna Råden"). De Allmänna Råden ger vägledning om hur bland annat ett fondbolag bör mäta, styra, rapportera och ha kontroll över de risker som ersättningssystem kan medföra.

Skandia Fonder AB ("Skandia Fonder"), som utöver tillstånd att förvalta värdepappersfonder enligt lagen (2004:46) om värdepappersfonder även sedan 6 november 2013 har tillstånd att förvalta alternativa investeringsfonder enligt lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder, omfattas av både Föreskrifterna och de Allmänna Råden. De Allmänna Råden ska dock endast tillämpas i den utsträckning som dessa innehåller mer långtgående regler än Föreskrifterna eller regler som helt saknar motsvarighet däri.

Denna redogörelse om Skandia Fonders ersättningar har upprättats i enlighet med de Allmänna Råden.

### Ersättningspolicy

Den ersättningspolicy som antagits av Skandia Fonders styrelse 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 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.

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

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

### **Riskanalys**

Innan beslut fattas om ersättningssystemet eller väsentliga förändringar av detta görs en analys av hur systemet påverkar de risker Skandia Fonder utsätts för och hur dessa risker hanteras. Skandia Fonders Chief Risk Officer har ett särskilt ansvar för denna bedömning.

Riskanalysen, som ligger till grund för Skandia Fonders ersättningspolicy, omfattar en beskrivning av struktur och innehåll i ersättningsprogram till Skandia Fonders anställda, hur Skandia Fonders ersättningspolicy ska tillämpas samt en analys av processen för identifiering av anställda som kan påverka företagets risknivå. Analysen innehåller också en beskrivning av Skandia Fonders system för riskstyrning och riskhantering.

Genomförd riskanalys, tillsammans med antagandet att riskhanterings- och kontrollsystemet efterlevs, visar sammanfattningsvis att Skandia Fonders ersättningspolicy och ersättningssystem stödjer en effektiv riskhantering inom företaget och inte uppmuntrar till ett ökat risktagande. Följande delar av ersättningssystemet är viktiga komponenter som påverkat analysens resultat:

- Ett ersättningsutskott i Livförsäkringsaktiebolaget Skandia (publ) ("Skandia Liv"), som är ett permanent styrelseutskott med uppgift att bereda frågor om förmåner till anställda inom Skandia och dess dotterbolag samt införandet av en särskilt utsedd ledamot för ersättningsfrågor i dotterbolagen. Härigenom får styrelsen anses kunna ta ett medvetet och aktivt beslut i ersättningsfrågor. Processen säkerställer också en transparens i ersättningsutformningen för verkställande direktören och dennes ledningsgrupp samt för dotterbolagen.
- All ersättning till Skandia Fonders medarbetare sker i form av fast ersättning. Det finns dock poster i balansräkningen som avser innehållna delar av tidigare års rörliga ersättningar och som kommer betalas ut under kommande år.
- Tydliga processer för godkännande av lönejusteringar, den så kallade "farfarsprincipen", som innebär att godkännande måste ske av "chefens chef".
- Val av anställda som kan påverka Skandia Fonders risknivå bedöms ha skett i enlighet med gällande regelverk (FFFS 2011:2 och 2013:10).

**Berednings- och beslutsprocess**

Skandia Fonder har utsett en särskild styrelseledamot, Hans Sterte, 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 Skandia Livs 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 Skandias finansiella resultat.
- Pensionsplanerna i Skandia Fonder utgörs främst av pensionsförmåner enligt kollektivavtalet inom försäkringsbranschen (FTP).
- Övriga förmåner, till exempel tjänstebil, privatvård, räntesubventioner och friskvårdsersättning.

Ingen anställd i Skandia Fonder är berättigad till rörlig ersättning.

**Lön och arvoden**

Till styrelsens ledamöter utgår arvode enligt bolagsstämmans beslut. Till ledamöter som är anställda i Skandia utgår inga arvoden. Ersättningen till verkställande direktören och andra ledande befattningshavare utgörs av en fast grundlön.

**Skandianen**

För alla Skandia Fonders medarbetare kan en ersättning motsvarande maximalt 125 procent av ett halvt prisbasbelopp utgå med avsättning i stiftelsen Skandianen. Ersättningen kan disponeras först det femte året efter

intjänandeåret. För 2013 kan avsättningen maximalt uppgå till 27 800 SEK per medarbetare.

### **Tjänstepensioner**

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. På pensionsmedförande lönedelar ovan planens tak om 30 inkomstbasbelopp avsätts en premie om 37 procent. Pensionsålder är enligt med FTP-planen 65 år.

Årets avgiftsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgår till 6 procent. Årets förmånsbestämda pensionskostnad i förhållande till pensionsgrundande ersättning uppgår till 25 procent.

Övriga ledande befattningshavare omfattas av avdelning 1 respektive avdelning 2 i FTP-planen och pensionsåldern 65 år likt övriga tjänstemän.

### **Uppsägningsvillkor och 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.

Övriga ledande befattningshavare har uppsägningstid i enlighet med gällande kollektivavtal och har inte rätt till avgångsvederlag.

### **Lån**

Skandia Fonder erbjuder anställda personalkrediter som har utfärdats av Skandiabanken. Personalkrediter beviljas upp till maximalt 35 prisbasbelopp vilket motsvarar ca 1,5 MSEK. Den anställda förmånsbeskattas fortlöpande med den av Skatteverket fastställda statslåneräntan den 30 november året före beskattningsåret plus en procentenhet, minus den avtalade räntan. Skandia Fonder betalar sociala avgifter på förmånsräntan. För krediter som överstiger 35 prisbasbelopp tillämpas marknadsmässig prissättning. Sedvanlig kreditprövning görs för samtliga krediter.

### **Anställda som kan påverka Skandia Fonders risknivå**

Med utgångspunkt i ovan nämnda riskanalys har Skandia Fonder, identifierat de anställda som väsentligen kan påverka Skandia Fonders risknivå och därmed omfattas av specifika bestämmelser om riskanpassning. Denna grupp omfattar anställda i följande kategorier:

- verkställande ledning
- anställda i ledande strategiska befattningar
- anställda med ansvar för kontrollfunktioner
- risktagare

Med risktagare avses en anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över Skandia Fonders (eller en förvalttad alternativ investeringsfonds) riskprofil; normalt anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för Skandia Fonders (eller för en förvalttad investeringsfonds) räkning eller på annat sätt påverka Skandia Fonders (eller den förvalttade fondens) risk.

De anställda i ovan nämnda grupp 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.

### **Inläsning av rörlig ersättning för vissa anställda och riskjusterad utbetalning**

Det finns anställda i Skandia Fonder som före intjäningsåret 2013 varit berättigade till rörlig ersättning som kommer betalas ut under kommande år. För dessa anställda som var identifierade som anställda som kan påverka Skandia Fonders risknivå, gällde vid beslutet om den rörliga ersättningen att utbetalningen av 60 procent av den rörliga ersättningen blev uppskjuten 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. En avsättning av den del av de anställdas rörliga ersättning som skjuts upp görs i balansräkningen. Det avsatta beloppet räknas upp under inläsningsperioden.<sup>1</sup>

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 resultatkriterierna rätteligen inte uppfyllts.

### **Redovisning av ersättningar och förmåner**

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

---

<sup>1</sup> För ersättning som avsatts för tid fram till och med år 2010 motsvarar uppräknningen räntan på Skandiabankens treåriga fasträntekonto. För ersättning som avsatts för tid efter år 2010 motsvarar uppräknningen Skandia Livs totalavkastning.