



Ersättningspolicy

Syfte

Styrelsens regler för ersättning (ersättningspolicy) anger de regler och principer som ska gälla för ersättningar till personal i AMF.

Principerna för ersättningar i AMF ska stå i överensstämmelse med AMF:s vision och grundläggande värderingar och tillämpliga lagar, föreskrifter och branschpraxis. All ersättning ska vara individuellt bestämd och sättas med syfte att kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare.

Ersättningspolicyn ska främja en sund och effektiv riskhantering i AMF och ska utgå från den riskaptit som AMF har beslutat. AMF ska i ersättningsystemet ta hänsyn till hållbarhetsrisker med utgångspunkt från hur dessa risker hanteras i riskhanteringssystemet. Policyn ska årligen ses över så att den utvecklas i takt med förändringar i företagets situation. Översyn av dessa regler ska baseras på hur policyns utformning påverkar de risker som AMF utsätts för och hur dessa risker hanteras. Inför materiella ändringar av denna policy ska en riskanalys genomföras. Policyn ska årligen ses över så att den utvecklas i takt med förändringar i företagets situation.

Omfattning

Kompetens- och ersättningsutskottet ska följa upp tillämpningen av dessa regler och bereda vissa ersättningsfrågor för beslut i AMF:s styrelse. Styrelsen beslutar, efter beredning i kompetens- och ersättningsutskottet, om övergripande principiella frågor rörande former för ersättningar och förmåner för anställda samt löner för vissa befattningar beskrivna i 21.6.

Det ankommer på vd att med beaktande av dessa regler fastställa AMF:s lönepolicy. Lönepolicyn beskriver bland annat de kriterier som ska gälla vid beslut om lön.

Ersättningspolicyn beskriver de generella principer som gäller ersättningar till all personal och reglerar särskilt vad som gäller beträffande:

- Ledande befattningshavare – varmed avses vd, vice vd, och enhetschefer, chefsjurist samt chefaktuarie, och
- anställda som kan påverka företagets risknivå – det vill säga anställd som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå. Personalkategorier som avses är ledande befattningshavare enligt definitionen ovan och ansvariga och utförare av centrala funktioner.

Avgränsningar

Moderbolagets styrelse verkar för att gemensamma riktlinjer och principer i tillämpliga delar gäller för hela koncernens verksamhet, genom ägarinstruktionerna till dotterbolagen AMF Fonder och AMF Fastigheter.

Ersättningsformer och ersättningsnivå

Ersättningar i AMF ska premiera goda prestationer och önskvärda beteenden och generellt vara marknadsmässiga och inte marknadsledande. Vid utvärdering av den individuella prestationen ska AMF ta hänsyn till den anställdes efterlevnad av externa och interna regler och policyer för risktagande, vilket även inkluderar hållbarhetsrisker. Vidare ska ersättningar i AMF vara utformade så att eventuella intressekonflikter mellan den anställda, företaget och de försäkrade

och försäkringstagarna hanteras och ska minst hanteras enligt nedan. Inför beslut om dessa regler ska den årliga riskanalysen av intressekonflikter beaktas. AMF:s totala ersättningar för enskild period får inte äventyra AMF:s förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel. Anställda vars befattning identifierats som risktagare kan inte få gratifikation.

Anställd personal ska ha pension i enlighet med gällande kollektivavtal eller anställningsavtal.

Särskilt om avtal för ledande befattningshavare

Anställningsavtal för ledande befattningshavare som inte omfattas av kollektivavtal ska vara utformade enligt den standard för sådana avtal som bestäms av kompetens- och ersättningsutskottet.

Ledande befattningshavare som inte omfattas av kollektivavtal ska ha pensionsförmåner i enlighet med villkor för premiebestämd pension i tillämpligt kollektivavtal. Nyttillträdande ledande befattningshavare ska ges premiebestämda pensionslösningar. Premiebestämda lösningar ska också eftersträvas vid eventuella omförhandlingar av villkor för redan anställda ledande befattningshavare.

Vid uppsägning av ledande befattningshavare som inte omfattas av kollektivavtal från företagets sida ska avgångsvederlag vara högst tolv (12) månadslöner. Avräkning ska ske på avgångsvederlag för annan inkomst. Om den anställde i väsentligt avseende bryter mot anställningsavtalet eller åsidosätter den lojalitetsplikt som följer av anställningsförhållandet ska AMF äga rätt att häva avtalat avgångsvederlag. Avgångsvederlaget ska inte vara semesterlöne- eller pensionsgrundande. Uppsägningstid och uppsägningslön ska i normalfallet uppgå till sex månader så länge inte annat framkommer av särskild överenskommelse. Underlaget för uppsägningslön och avgångsvederlag utgörs av den fasta månadslönen.

Vid uppsägning av annan än ledande befattningshavare ska gällande kollektivavtal eller av arbetsgivare och arbetstagare framtaget avtal följas. Detta gäller även för ledande befattningshavare vars uppsägningsvillkor inte avtalats om i anställningsavtalet.

Förankringsprocess vid lönerevision

Vid fastställande av lön och villkor för nyanställd personal och vid lönerevisioner för redan anställd personal tillämpar AMF en förankringsprocess. Processen innebär att innan lönesättande chef meddelar lön och villkor, ska nivå för ersättning och övriga väsentliga villkor vara förankrade hos överställd chef.

Styrelsen beslutar, efter beredning i kompetens- och ersättningsutskottet, ersättningar och villkor för vd, vice vd, medlemmar i Företagsledningen samt anställd som är ansvarig direkt inför styrelsen.

Vd beslutar lön för chef regelefterlevnad och riskchef efter förslag från stabschefen.

Anvisningar för utformning av rörliga ersättningsprogram

Ingen i AMF omfattas av program för rörlig lön. Införande av program för rörlig lön beslutas av AMF:s styrelse.