

Styrelsens regler för ersättning (Ersättningspolicy)

Gemensamma regler för AMF och AMF Fonder

20.1 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 effektiv riskhantering i AMF och ska utgå från den riskaptit som AMF har beslutat. Däribland ingår hanteringen av hållbarhetsrisker. Policyn ska årligen ses över så att den utvecklas i takt med förändringar i företagets situation. Översyn av dessa regler ska baseras på analys av hur policyns utformning påverkar de risker som AMF utsätts för och hur dessa risker hanteras. Policyn ska årligen ses över så att den utvecklas i takt med förändringar i företagets situation. Översyn av dessa regler ska baseras på analys av hur policyns utformning påverkar de risker som AMF utsätts för och hur dessa risker hanteras.

20.2 Omfattning

Kompetens- och ersättningsutskottet ska följa upp tillämpningen av dessa regler och bereda vissa ersättningsfrågor för beslut i AMF:s styrelse. Beslut om ersättningar och villkor för vd, vice vd, medlemmar i Företagsledningen och Chef Internrevision beslutas alltid av AMF:s styrelse efter beredning i kompetens- och ersättningsutskottet. Detsamma gäller för eventuellt program för rörlig ersättning och övergripande principiella frågor rörande former för ersättningar och förmåner för AMF:s anställda.

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.

Vd beslutar även lön för Chef Regelefterlevnad efter förslag från Stabschefen.

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, chefsjurist och enhetschefer som är ansvariga direkt inför vd,
- anställda som är ansvariga direkt inför styrelsen, 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, centrala funktioner samt förvaltare och analytiker inom AMF:s kapitalförvaltning och personal inom avdelningarna juridik, aktuarie, risk inklusive informationssäkerhetsansvarig och dataskyddsombud.

Styrelsens regler för ersättning (Ersättningspolicy) (Avsnitt 20 i Regelbok för AMF).
Beslutad av styrelsen i AMF Pensionsförsäkring AB 15 december 2020.
Gäller för AMF Pensionsförsäkring AB och AMF Fonder AB.
Giltig från och med 1 januari 2021.



20.3 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.

20.4 Belöningsformer och ersättningsnivå

Ersättningar i AMF ska premiera goda prestationer och önskvärda beteenden och generellt vara marknadsmässiga och inte marknadsledande. Vidare ska ersättningar i AMF ska vara utformade så att eventuella intressekonflikter mellan den anställde, 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 vid de centrala funktionerna regelefterlevnad, internrevision, riskhantering och aktuarie, får inte omfattas av rörliga ersättningsprogram eller belönas med gratifikation.

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

20.5 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 arbetstagar framtaget avtal följas. Detta gäller även för ledande befattningshavare vars uppsägningsvillkor inte avtalats om i anställningsavtalet.

20.6 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.

20.7 Anvisningar för utformning av rörliga ersättningsprogram

Ingen i AMF omfattas av program för rörlig lön. Förvaltare inom AMF Fonder omfattades av ett program för rörlig ersättning fram till och med 2017 och kvarhållande delar från det programmet kvarstår att betalas ut. Införande av program för rörlig lön beslutas av AMF:s styrelse.