

Ersättningspolicy (AMF Fonder AB)

1. Allmänt

Styrelsens regler för ersättning (Ersättningspolicy) anger grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp. Vidare fastställer den grunderna för en årlig identifiering av medarbetare som ska kategoriseras som Särskilt reglerad personal. Ersättningspolicyn är framtagen med beaktande av att Fondbolaget anser sig vara ett betydande fondföretag.

Principerna för ersättningar i Fondbolaget ska stämma överens med Fondbolagets och AMF-koncernens vision och grundläggande värderingar samt tillämpliga regelverk. Den ska vara i linje med Fondbolagets affärsstrategi, och mål, samt vara förenlig med Fondbolagets, de enskilda fonderna under förvaltning och fondandelsägarnas intressen.

Syftet med denna Ersättningspolicy är att främja en sund och effektiv riskhantering inklusive att motverka ett risktagande som är oförenligt med de förvaltade fondernas riskprofil och fondbestämmelser. Policyn utgår från den riskaptit som Fondbolaget har och i den ingår hanteringen av hållbarhetsrisker. Den ska även verka för att säkerställa en sund finansiell ställning för Fondbolaget.

Fondbolaget ska ha ett transparent och tydligt ersättningssystem som utgör en del av en sund personalpolitik med konkurrenskraftiga ersättningar som möjliggör för Fondbolaget att attrahera och bibehålla kompetent personal. Ersättningspolicyn ska inte tillämpas på ett sätt som står i strid med tillämplig arbetsrätt eller kollektivavtal.

Ersättningspolicyn ska ses över årligen, samt vid behov.

2. Åtgärder mot intressekonflikter

Företeckning över åtgärder som vidtas för att motverka intressekonflikter kopplade till Fondbolagets ersättningssystem:

1. Den mest centrala övergripande åtgärden mot ersättningsrelaterade intressekonflikter är en väl utformad Ersättningspolicy som baseras på en allsidig riskanalys, vars tillämpning aktivt övervakas och följs upp utifrån hur den kan komma att påverka respektive motverka intressekonflikter mellan medarbetare och fonder respektive fondandelsägare.
 - Genom att uppföljning och utvärdering sker löpande samt årligen, varvid Centrala funktioner, ersättningskommitté och styrelsen är involverade, skapas ett gediget kontrollsystem där eventuella brister upptäcks tidigt och ytterligare åtgärder för att motverka en identifierad intressekonflikt snabbt kan beslutas och genomföras.
 - Fondbolagets funktion för riskhantering bevakar löpande riskerna i Fonderna. Skulle det visa sig att enskild förvaltare tar otillbörliga risker i förvaltningen kan Fondbolaget vidta korrigerande åtgärder.

2. Tillämpande av tydliga och förutbestämda kriterier och riktlinjer för utbetalning av fast respektive rörlig ersättning möjliggör för ersättningssystemet att aktivt påverka medarbetares risktagande och övriga beteenden i positiv riktning och kan därmed skapa intressegemenskap mellan fondandelsägare och risktagare.
3. Ingen rörlig ersättning utgår till styrelsen, ledningen eller medarbetare i Centrala funktioner, för att motverka risken för intressekonflikter mellan dessa och fonderna respektive fondandelsägare.
4. Ingen rörlig ersättning utgår till övrig personal. Fondbolaget har tidigare tillämpat rörlig ersättning till vissa av Fondbolagets förvaltare. När perioden för uppskjutande av rörlig ersättning för de personer som tidigare har omfattats av rörlig ersättning har gått ut kommer Fondbolaget inte längre att utge rörlig ersättning till någon av sina anställda. Med anledning av att uppskjutande perioden fortfarande gäller för vissa av Fondbolagets förvaltare förklaras Fondbolagets tillämpning av rörlig ersättning nedan. Rörlig ersättning som utgår till förvaltare är utformad på ett sätt som motverkar intressekonflikter och ger incitament till intressegemenskap bl.a. genom att den omgärdas av väl tilltagen mätperiod, uppskjutandeperiod samt en lagstadgad kvarhållandeperiod.
5. För att säkerställa att samtliga risker för intressekonflikter identifieras och motverkas har styrelsen antagit särskilda regler för hantering av intressekonflikter, varvid en genomgång av risken för intressekonflikter i förhållande till hela verksamheten samt åtgärder införda för att hantera dessa presenteras.

3. Ansvarsområden

Fondbolaget ska ha en tydlig ansvarsfördelning vad gäller upprättande och tillämpning, samt uppföljning och kontroll av Ersättningspolicyn. Roller och ansvar ska, där tillämpligt, finnas tydligt angivet i interna regler och riktlinjer kopplade till ersättningssystemet. Fondbolaget har klara rapporterings- och dokumenteringsrutiner som ska tillämpas i frågor som berör ersättningssystemet.

Styrelsens roll och ansvar

Styrelsen ansvarar för denna policy, och fastställer policyn med beaktande av riktlinjer fastslagna i AMF-koncernen. Ersättning till styrelsen fastställs av årsstämman.

Styrelsen fattar beslut om ersättning och övriga anställningsvillkor för följande personkategorier:

- Verkställande ledning.
- Anställda som har det övergripande ansvaret för någon av fondbolagets Centrala funktioner.

Styrelsen ska fatta beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av denna Ersättningspolicy. Om brister identifierats ska styrelsen snarast besluta om en åtgärdsstrategi för att hantera dessa. Styrelsen ska särskilt tillse att inga kringgåenden av Ersättningspolicyns andemening eller målsättningar sker.

Ersättningskommittén

Sammansättning

Ersättningskommittén ska bestå av styrelseledamöter i Fondbolaget och ha en sammansättning som möjliggör för den att genomföra en oberoende granskning av ersättningssystemet. Ledamot i Ersättningskommittén ska ingå i Fondbolagets styrelse, men inte i dess verkställande ledning. De som ingår i Ersättningskommittén ska sammantaget ha tillräcklig kunskap och erfarenhet av frågor om ersättning och riskhantering. Adjungerad medlem får förekomma i syfte att komplettera kommittén.

Ansvar

Ersättningskommittén ska utföra en oberoende bedömning av Ersättningspolicyn och dess tillämpning. Ersättningskommittén ska bereda de beslut som styrelsen ska fatta kopplade till Ersättningspolicyn, samt i övrigt ge råd och stöd till styrelsen.

Ersättningskommittén har i uppgift att övervaka tillämpningen av policyn inklusive de fastställda mekanismerna för att (i) tillse att ersättningssystemet beaktar alla typer av risknivåer, likviditetsnivåer och nivåer av tillgångar under förvaltning, samt (ii) tillse att Ersättningspolicyn är förenlig med såväl Fondbolagets som de förvaltade fondernas strategier, målsättningar, värderingar och intressen.

Styrelsen har inrättat särskilda Instruktioner för Ersättningskommittén.

VD:s ansvar

VD ska, med beaktande av denna Ersättningspolicy, fastställa Fondbolagets lönepolicy. Lönepolicyn bör samordnas med den policy som gäller inom AMF, om sådan samordning inte strider mot Fondbolagets och/eller fondandelsägarnas intressen.

VD ansvarar även för den årliga identifieringsprocessen avseende Särskilt reglerad personal.

Centrala funktioners ansvar

- a) Funktionen för regelefterlevnad ska årligen granska om Fondbolagets ersättningssystem och tillämpningen av detsamma överensstämmer med Ersättningspolicyn. Funktionen för regelefterlevnad ska även rapportera om några förändringar skett i det regelverk som ligger till grund för bolagets utformning och tillämpning av Ersättningspolicyn.

Funktionen för regelefterlevnad ska analysera ersättningssystemets totala lämplighet ur ett regelsperspektiv.

Funktionen för regelefterlevnad ska rapportera resultatet av granskning och analys till Ersättningskommittén och till styrelsen.

4. Ersättningstyper och nivåer

Allmänt om ersättning

Ersättningar i Fondbolaget ska vara utformade så att intressegemenskap mellan medarbetare och fond respektive fondandelsägare skapas vad gäller mål och resultat samt riske exponering. Rörlig ersättning får inte stå i strid med fondernas, fondandelägarnas, eller allmänhetens intressen.

Fondbolaget tillämpar endast fast ersättning. Fondbolaget redovisar nedan, under respektive kategori, samtliga former av ersättning som Fondbolaget tillhandahåller.

Ingen av Fondbolagets anställda ska erhålla rörlig ersättning och principen om att ingen av Fondbolagets anställda ska erhålla rörlig ersättning gäller från år 2018. Med anledning av att Fondbolaget innan år 2018 har tillämpat rörlig ersättning för vissa av personerna i förvaltningsorganisationen ska Fondbolaget utge rörlig ersättning till dessa personer enligt de principer som tidigare har fastställts av Fondbolaget, vilket framgår nedan. När perioden för uppskjutande av rörlig ersättning för de personer som tidigare har omfattats av rörlig ersättning har gått ut kommer Fondbolaget inte längre att utge rörlig ersättning till någon av sina anställda och Fondbolaget avser då att ta bort allt som avser rörliga ersättningar i denna ersättningspolicy. Av denna anledning har Fondbolaget valt att låta de principer som tidigare har gällt för rörlig ersättning stå kvar i denna ersättningspolicy tills vidare.

Fondbolaget har beslutat att utge fast ersättning som i sig är marknadsmässig och som därmed kan fungera för att attrahera och bibehålla kompetent personal samtidigt som den undviker att skapa incitament för osunt risktagande eller att på annat sätt stå i strid med fondbolagets, de enskilda fondernas eller fondandelsägarnas intressen. Rörlig ersättning har tidigare tillämpats i de fall där det bedömts vara den lösning som ger bäst incitament till långsiktig prestation som ligger i linje med fondernas och fondandelsägarnas intresse, se vidare under rörlig ersättning nedan. Rörlig ersättning har endast fått utgå i enlighet med principerna i denna policy samt av styrelsen fastställd Plan för rörlig ersättning, och har baserats på kriterierna nedan.

Fondbolagets totala tilldelade respektive utbetalade ersättningar för viss period får inte äventyra Fondbolagets förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel. Årligen beslutad tilldelning av rörlig ersättning samt utbetalning därav får aldrig riskera fondernas långsiktigt goda resultat och finansiella ställning.

All ersättning ska vara individuellt bestämd och ske på objektiva grunder. Anställd personal ska ha pension i enlighet med gällande kollektivavtal eller anställningsavtal.

Vid uppsägning av anställd som omfattas av kollektivavtal ska uppsägningsvillkoren i kollektivavtalet eller mellan arbetsgivare och fackliga organisationer eller anställd framtaget avtal tillämpas.

Fast ersättning

Fast ersättning utgörs av lön och sedvanliga, kollektivavtalade, förmåner.

Fast ersättning utgår i form av månadslön. Den fasta lönen ska:

- a) baseras på i förväg fastställda kriterier,
- b) reflektera yrkesroll och ansvar,
- c) reflektera yrkeserfarenhet och anställningsår, och
- d) vara permanent, d.v.s. vara knuten till den specifika rollen och positionen i organisationen utan att kunna variera beroende på resultat eller diskretionär grund.

Beslut om fast ersättning till anställd tas av närmaste verksamhetschef och godkänns av VD.

Beslut om fast ersättning till VD och vice VD tas av styrelsen.

Rörlig ersättning

Enligt Fondbolagets tidigare principer för rörlig ersättning ska följande gälla för de personer som får rörlig ersättning utbetald med anledning av att den rörlige ersättningen för dessa personer är uppskjuten. När uppskjutandeperioden för dessa personer har löpt ut kommer Fondbolaget inte längre att tillämpa rörlig ersättning för någon av Fondbolagets anställda och principerna för rörlig ersättning nedan står endast kvar för att tydliggöra Fondbolagets tidigare tillämpade principer avseende rörliga ersättningar.

För utbetalning av rörlig ersättning gäller som villkor att den anställde inte sagt upp sin anställning, alternativt blivit uppsagd eller avskedad av bolaget av personliga skäl, vid tidpunkten för utbetalning. Personliga skäl kan vara att den anställde gjort sig skyldig till överträdelse av interna eller externa regler, eller på annat sätt åsidosatt sina skyldigheter som anställd eller agerat i strid med Fondbolagets värderingar. Har så skett görs ingen utbetalning och ackumulerad intjänad rörlig ersättning förfaller.

Rörlig ersättning ska:

- a) vara förenlig med Fondbolagets affärsstrategi och riskprofil,
- b) utgå på ett sätt som bibehåller allmänhetens förtroende för fondmarknaden,
- c) utgå på ett sätt som inte uppmuntrar till ett osunt risktagande,
- d) utgå på ett sätt som inte leder intressekonflikter eller står i strid med fondandelsägarnas bästa,
- e) vara föremål för en på förhand fastställd intjänandeperiod,
- f) baseras på ett resultat som är riskjusterat såväl på fondbolagsnivå, fondbolagsnivå, enhetsnivå som på nivån av den enskilde medarbetaren, samt
- g) vara föremål för uppskjutande och en rätt att nedjustera icke-utbetald ersättning.

Rörlig ersättning får endast utgå i enlighet med de principer som fastställts i denna policy och de närmare förutsättningar som regleras i Plan för rörlig ersättning. Beslut om Plan för rörlig ersättning ska föregås av analys av risker som sammanhänger med ett sådant system.

Inför beslut om Plan för rörlig ersättning ska beaktas hur dess utformning kan påverka (i) Fondbolagets resultat på lång sikt, (ii) de risker Fondbolaget är exponerat mot, samt (iii) de risker som enskilda fonder är exponerade mot.

Garanterad rörlig ersättning, diskretionär pensionsbonus samt s.k. sign-on bonus får inte förekomma. Avgångsvederlag till verkställande ledning berörs särskilt nedan.

Balans mellan fast och rörlig ersättning

Balans ska råda mellan fast och rörlig ersättning. Den fasta ersättningen ska alltid utgöra en så pass stor del av den totala ersättningen att den rörliga ersättningen kan sättas ned till noll.

Rörlig ersättning till anställd får inte vid årliga tilldelningen, överstiga 50 procent av den anställdes fasta ersättning under året.

Förankringsprocess vid lönerevision

Vid fastställande av fast lön och villkor vid nyanställning liksom vid lönerevisioner för redan anställd personal tillämpar Fondbolaget en förankringsprocess vilket betyder att innan närmaste avdelningschef meddelar lön och villkor, ska nivå för ersättning och övriga väsentliga villkor vara förankrade hos VD.

5. Uppföljning och kontroll

Ersättningskommittén ska tillse att uppföljning av Ersättningspolicyns tillämpning sker.

Funktionen för regelefterlevnad genomför därtill en årlig granskning av ersättningssystemet.

Funktion för regelefterlevnad ska följa upp att Fondbolaget på lämpligt sätt beskriver, dokumenterar och öppet redovisar hur eventuella ersättningar fastställs, och även årligen analysera hur ersättningsstrukturen påverkar Fondbolagets regelefterlevnad. Resultatet av uppföljning och granskning ska rapporteras till styrelsen.

Offentliggörande av uppgifter

Fondbolaget ska iakttä 4 kap. LVF samt FFFS 2013:9 vad gäller offentliggörande av uppgifter om ersättningar.

Ersättningspolicyn ska publiceras på Fondbolagets webbplats. Fondbolagets informationsbroschyrer ska innehålla uppgifter om Fondbolagets Ersättningspolicy. I faktabladen ska det finnas upplysning om att information om Fondbolagets Ersättningspolicy finns tillgänglig på en angiven webbplats och att en papperskopia kan erhållas kostnadsfritt på begäran. I årsberättelsen ska det finnas uppgifter om ersättningsfrågor i enlighet med tillämpliga regelverkskrav härom.