

Ersättningar till anställda i Handelsbanken Fonder AB

Handelsbanken Fonder AB:s (fondbolaget) principer för ersättningar till anställda har legat fast under lång tid. Fondbolaget har en låg risktolerans och detta ska avspeglas i synen på ersättningar. Fondbolaget har en långsiktig syn på medarbetarnas anställning. Utvecklingen av lön och andra ersättningar varierar över en medarbetares anställningstid i fondbolaget. Kompensationen ska bidra till att fondbolagets konkurrenskraft och lönsamhet utvecklas genom att bolaget kan attrahera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare samt säkerställa en väl fungerande kompetensutveckling och chefsförsörjning.

Ersättning utgår i form av grundlön, lönetillägg, sedvanliga löneförmåner, tjänstepension, ev tilldelning inom ramen för resultatandelssystemet Oktogonen samt ev tilldelning i form av annan rörlig ersättning till vissa grupper av medarbetare. Lön fastställs lokalt i enlighet med Handelsbankskoncernens (koncernen) decentraliserade arbetssätt och baseras på i förväg kända lönegrundande faktorer nämligen; arbetets art och svårighetsgrad, kompetens, prestationsförmåga och uppnådda arbetsresultat, ledarskap för de som har utvecklingsansvar för medarbetare, utbud och efterfrågan på viss kompetens på den regionala arbetsmarknaden och som bärare av Handelsbankens företagskultur.

Rörlig ersättning i fondbolaget består av två delar, dels rörlig ersättning inom ramen för det koncerngemensamma resultatandelssystemet Oktogonen som omfattar samtliga fondbolagets anställda, dels rörlig ersättning utanför detta system som omfattar vissa befattningshavare. Rörlig ersättning utöver Oktogonen tillämpas inom fondbolaget där sådan ersättning är etablerad marknadspraxis och därigenom nödvändig för att uppnå målen för bolagets verksamhet. Rörlig ersättning ska tillämpas med stor försiktighet för att inte påverka fondbolagets önskade riskprofil eller medföra att verksamheten är oförenlig med riskprofilerna för fonderna, fondbestämmelserna, de diskretionära mandaten eller de interna och externa regelverk som gäller för förvaltningen. Fondbolagets styrelse fattar beslut om det slutliga beloppets storlek för rörlig ersättning, med beaktande av det beslut om total tilldelning av rörlig ersättning som fattas av centralstyrelsen i Svenska Handelsbanken AB (publ).

Redovisningen av ersättningar i tabellen nedan är baserad på fondbolagets Ersättningspolicy.

Ersättningspolicy

Principerna för fondbolagets ersättningssystem fastställs i en ersättningspolicy som beslutas av fondbolagets styrelse. Fondbolagets ersättningspolicy utgår från den policy som gäller för koncernen men har anpassats till den specifika verksamhet som bedrivs inom fondbolaget. Frågor som rör ersättningspolicyn bereds inför beslut i styrelsen av ett för ändamålet särskilt utsett ersättningsutskott inom styrelsen.

Styrelsens ersättningsutskott består av styrelseledamöterna Lars Seiz (utskottsordförande) och Helen Fasth Gillstedt och dess sammansättning och arbete regleras, utöver vad som följer av ersättningspolicyn, närmare i styrelsens arbetsordning. Ersättningsutskottet har tillgång till den information som utskottet kan vara i behov av för utförande av sin uppgift. Ersättningsutskottet träffas minst tre gånger per år.

Fondbolagets ersättningspolicy ses över årligen eller vid behov. Arbetet med att ta fram förslag till ersättningspolicy och den till det arbetet kopplade analysen av risker med rörliga ersättningar har följt det arbete som genomförts inom koncernen och i fondbolaget involverat relevanta representanter från den verkställande ledningen, funktionerna för regelefterlevnad (Compliance) och riskkontroll samt fondbolagets funktion för personalfrågor. Fondbolagets nuvarande ersättningspolicy bygger på den riskanalys som tagits fram av fondbolagets funktion för riskkontroll.

Verkställande direktör och berörda chefer inom fondbolaget ansvarar för att identifiera, utvärdera och begränsa ersättningsrisker, samt att föreslå utformningen av ersättningssystemet i linje med fondbolagets syn på risker och långsiktighet.

Funktionerna för riskkontroll och Compliance har ansvar för att identifiera, övervaka, analysera och rapportera väsentliga risker med ersättningssystemet. Dessa kontrollfunktioners ansvar och uppgifter kring ersättningsrisker specificeras närmare i styrelsens instruktioner för respektive funktion.

Internrevisionens ansvar och uppgifter kring ersättningssystemet följer av vad som generellt framgår av styrelsens instruktion för internrevisionen.

Rörliga ersättningar

Från den 1 november 2016 gäller Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9) 8 a kap. om ersättningssystem. Föreskrifterna innehåller bland annat särskilda regler för anställda som erhåller rörlig ersättning och som kan påverka risknivån i ett företag. Föreskrifterna omfattar även bestämmelser om

uppskjutande av ersättning, kvarhållande och nedjustering/bortfall av ersättning. Sedan den 22 juli 2013 gäller vidare även lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder och Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:10) om förvaltare av alternativa investeringsfonder vilka innehåller bestämmelser som i allt väsentligt motsvarar reglerna i Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2013:9).

Inom fondbolaget förekommer rörlig ersättning (nedan rörlig ersättning), bortsett från det koncerngemensamma resultatandelssystemet Oktogonen (nedan Oktogonen), endast där sådan ersättning är etablerad marknadspraxis och nödvändig för att uppnå målen för bolagets verksamhet. Rörlig ersättning tillämpas inte för någon inom fondbolagets verkställande ledning. Ansvariga för och medarbetare inom fondbolagets funktion för riskkontroll respektive funktionen för regelefterlevnad har bortsett från Oktogonen enbart fast ersättning. Detsamma gäller för medarbetare inom staber och medarbetare inom fondadministrationen. Den enda personalkategori som har rätt till annan rörlig ersättning än Oktogonen är förvaltare av aktivt förvaltade aktie- och räntefonder. Detta innebär att förvaltare av passiva fonder och allokeringfonder, bortsett från Oktogonen endast har fast ersättning.

De principer för rörlig ersättning som fondbolaget antagit är uppställda i syfte att – utan att påverka fondbolagets förmåga att attrahera och behålla kompetent personal - återspegla fondbolagets risktolerans, motverka överdrivet risktagande och vara förenliga med för fonderna gällande riskprofiler (såsom dessa bestäms i fondbolagets instruktion för riskhantering), fondbestämmelser, diskretionära mandat samt interna och externa regelverk.

Fondbolagets bedömning gällande avsättning och tilldelning av rörlig ersättning till den inom fondbolaget fastställda ersättningspoolen baseras på riskjusterade resultatmått och såväl nuvarande som framtida risker beaktas vid denna bedömning. Resultatet belastas med kostnader för kapital. Riskerna i verksamheten består framförallt av större marknadsnedgångar, större utflöden ur fonderna och operationella risker i verksamheten.

Vid framtagande av underlag för beslut kring avsättning och tilldelning av rörliga ersättningar belastas fondbolagets resultat med relevanta kostnader för de risker som fondbolaget exponeras emot, inklusive de kostnader för att hålla de extra medel som fondbolaget enligt lagen (2013:561) om förvaltare av alternativa investeringsfonder behöver för att täcka risker för skadeståndsansvar på grund av fel eller försumlighet i den verksamhet som bedrivs med stöd av nämnda lag.

Bland annat genom att det resultat som rörliga ersättningar grundar sig på belastas med faktiska kostnader för det kapital som verksamheten kräver, säkerställs att ersättningsnivåer ligger i linje med fondbolagets övergripande mål.

Rörlig ersättning inom fondbolaget baseras på koncernens modell för lönesättning och de lönegrundande faktorerna. Utöver de lönegrundande faktorerna förekommer även verksamhetsspecifika faktorer och särskilt stor vikt läggs vid sunt risktagande, iakttagande av god ordning och regelefterlevnad.

Utvärdering vid tilldelning av rörlig ersättning baseras på fondbolagets och individens resultat och prestation under utvärderingsperioden. Den individuella utvärderingen baseras på finansiella och icke-finansiella kriterier. Beaktande görs av den enskilde individens performance relativt benchmark och jämförbara konkurrenters produkter. Tilldelning kan ske om avsättning till rörlig ersättning har beslutats av fondbolagets styrelse och centralstyrelsen. Personalavdelningen sammanställer en årlig analys där anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på fondbolagets eller en förvaltat fonds riskprofil identifieras (risktagare).

Samtliga medarbetare som omfattas av rörlig ersättning bortsett från Oktogonen hamnar under begreppet Risktagare och omfattas av regler kring uppskjutande av ersättning.

Rörlig ersättning består endast av fondandelar. Den ersättningsberättigade erhåller hälften av den rörliga ersättningen i fondandelar i fonder som denne förvaltar (likaviktat om denne förvaltar flera fonder) och hälften i fondandelar i ett antal fonder som representerar den totala fondförvaltningen i fondbolaget.

Parametrarna som ligger till grund för beslut om hur stor andel av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp baseras på riskerna i verksamheten och den rörliga ersättningens storlek. Fondbolaget skjuter upp 40 till 60 procent under minst tre år. Enligt fondbolagets policy får en medarbetares rörliga ersättning inte överstiga 100 procent av den fasta ersättningen. Fastställda regler för uppskjutande av rörlig ersättning gäller för samtliga berörda medarbetare och chefer.

Under uppskjutandeperioden görs årligen en prövning om huruvida ersättningen ska nedjusteras eller bortfalla helt. Bortfall eller nedjustering av uppskjuten rörlig ersättning sker om det visar sig att förluster, ökade risker och kostnader uppstår under uppskjutandeperioden, vilket innefattar exempelvis ett beaktande av medarbetares regelefterlevnad av externa och interna regelverk. Bortfall eller nedjustering ska också ske om utbetalning

bedöms oförsvarbar med hänsyn till fondbolagets finansiella situation eller om centralstyrelsen har gett en rekommendation om att bortfall eller nedjustering ska ske.

Såväl uppskjuten rörlig ersättning som den delen av den rörliga ersättningen som inte skjuts upp är föremål för en kvarhållandeperiod om ett år. Under kvarhållandeperioden görs ingen nedsättnings eller bortfallandeprövning. Efter kvarhållandeperiodens utgång övergår äganderätten till andelarna till den ersättningsberättigade.

Särskilt om Oktogonen

Koncernens regler avseende Oktogonen gäller i tillämpliga delar för all personal i fondbolaget utom s.k. särskilt reglerad personal (ledande befattningshavare, risktagare och anställda med särskilt hög ersättning). Koncernregelverket innebär att anställd får kontant tilldelning om Handelsbanken haft bättre lönsamhet än snittet för jämförbara konkurrenter på bankens hemmamarknader samt efter centralstyrelsens samlade bedömning avseende bankens utveckling.

För särskilt reglerad personal ska istället för direkt kontant tilldelning följande gälla.

- Verkställande ledning: Hela Oktogonenersättningen för respektive ledningsperson ska utgöras av en av Styrelsen i fondbolaget vald allokeringssfond. Hela ersättningen ska skjutas upp i fyra år, varunder nedsättning/och bortfallsbedömning ska göras.
- För sådan särskilt reglerad personal som omfattas av annan rörlig ersättning (aktiva aktie- och ränteförvaltare) ska för Oktogontilldelningen tillämpas de regler som gäller annan rörlig ersättning bl.a. reglerna om uppskjutande, kvarhållande, tilldelning i vissa specifika fonder och nedsättning/bortfall.
- Förvaltare av allokeringssonder eller passiva fonder: Hela Oktogonenersättningen för respektive förvaltare ska utgöras av en av Styrelsen i fondbolaget vald allokeringssfond. Hela ersättningen ska skjutas upp i fyra år, varunder nedsättning/och bortfallsbedömning ska göras.

Hållbarhetsrelaterade upplysningar

Enligt art. 5 Europaparlamentets och Rådets förordning 2019/2088/EU om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella sektorn (SFDR) ska ett fondbolag ange hur ersättningspolicyn är förenligt med kravet på integrering av hållbarhetsrisker. Med hållbarhetsrisk avses en miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, skulle ha en faktisk eller potentiell betydande negativ inverkan på investeringen värde. Hållbarhetsrisker beaktas inom ramen för ersättningssystemet främst genom att fondbolaget i sin förvaltning – i enlighet med fondbestämmelser, informationsbroschyr och fondbolagets policy för aktieägarengagemang och ansvarsfulla investeringar – löpande beaktar hållbarhetsrisker i förvaltningen och att förvaltarnas prestationer också utvärderas mot index som innefattar hållbarhetskrav. Till detta kommer även den omständigheten att rörlig ersättning till förvaltarna utgörs av fondandelar i fonder som löpande integrerar hållbarhetsrisker i sin förvaltning i enlighet med SFDR. Även inom ramen för de lönegrundande faktorerna tas hållbarhetsrisker i beaktande. Felaktigt hanterade hållbarhetsrisker kan medföra lägre ersättning (såväl fast som rörlig ersättning) eller nedjustering/bortfall av rörlig ersättning.