

# Ersättningspolicy

<b>Antagen av</b>	Styrelsen för Swedbank Robur Fonder AB ("Robur")
<b>Datum för antagande</b>	2017-05-10 (ersätter 2016-11-10)
<b>Gäller för</b>	Robur
<b>Local Framework Owner</b>	Chefen för HR
<b>Ansvarig för implementering</b>	Verkställande direktören
<b>Publicering</b>	Lokalt intranät
<b>Språk</b>	Svenska
<b>Informationsklass</b>	Extern
<b>Legal grund</b>	FFFS 2013:9 och 2013:10

## 1. Syfte och bakgrund

1.1 Syftet med denna Policy är att fastställa generella principer för Ersättning till Roburs anställda samt mer detaljerade regler gällande Särskilt Reglerad Personal (SRP), anpassade efter bolagets affärsstrategi och respektive fonds investeringsstrategi. Som framgår nedan tillämpar Robur en helhetsbaserad ersättningsstrategi, som innefattar fasta och Rörliga Ersättningar, pensionsavsättningar och andra förmåner. Robur beaktar dels vikten av att det finns välbalanserade och differentierade ersättningssystem som utgår från de krav som affärs- och marknadsförhållandena ställer, och dels att ersättningssystemen är förenliga med och främjar en sund och effektiv riskhantering.

1.2 Robur ska ha robusta ersättningssystem som följer tillämpliga regelverk, inklusive Finansinspektionens föreskrifter. Denna Policy beskriver det övergripande ramverket för Roburs arbete inom detta område. Robur ska följa tillämpliga krav på transparens om bolagets ersättningssystem.

1.3 Denna Policy är tillämplig på all Ersättning till Roburs anställda.

1.4 Definitioner av centrala begrepp återfinns i avsnitt 6

## 2. Ersättningsfilosofi

### *Helhetsbaserad ersättningsstrategi*

2.1 Robur erbjuder marknadsmässiga men inte marknadsledande Ersättningar som utgår från verksamhetens och den lokala marknadens behov. Ersättningarna fastställs oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, handikapp, sexuell läggning och ålder.

2.2 Robur tillämpar en helhetsbaserad ersättningsstrategi som syftar till att:

- premiera goda arbetsprestationer för att kunna attrahera och behålla kunniga, erfarna och kompetenta medarbetare,
- anpassa belöningar efter andelsägares, aktieägares och anställdas riskexponering,
- motverka överdrivet risktagande och uppmuntra anställda att vid var tid leverera hållbara resultat, förenliga med strategiska mål samt sund och effektiv riskhantering för Robur och de fonder som förvaltas av Robur.

- lämna Ersättningar som är skäliga och lämpliga med avseende på fördelning av värden mellan andelsägare, aktieägare och anställda, och
- främja beteenden som överensstämmer med Roburs värderingar och som speglar Roburs kundengagemang.

2.3 Respektive chef fattar beslut om Ersättning till sin personal Vid behov kan chefen samråda med HR. Varje sådant beslut ska i sin tur godkännas av chefens överordnade enligt Roburs organisationsstruktur (den så kallade farfarsprincipen) samt HR..

### ***Fast Ersättning***

2.4 Fast Ersättning utgör den primära ersättningsdelen. Den fasta Ersättningen ska spegla befattningens ansvar och karaktär, den anställdes prestation samt villkoren på marknaden.

2.5 Fast Ersättning under uppsägningstid samt avgångsvederlag till VD:s direkt underställda, och anställda med ansvarsområden inom kapitalförvaltning får inte överstiga ett belopp som motsvarar den avtalade fasta lönen vid tidpunkten för besked om uppsägning. Detta belopp inkluderar förmåner enligt anställningsavtalet under de första 12 månaderna och därefter endast den avtalade fasta lönen . Storleken på avgångsvederlag ska inte stå i strid med de principer som fastslås i denna Policy.

### ***Rörlig Ersättning***

2.6 Rörlig Ersättning är den del av Ersättningen som syftar till att skapa incitament för vissa beteenden och önskade resultat, att anpassa belöningar efter aktieägares och anställdas riskexponering samt att uppmuntra och främja en prestationsdriven kultur inom Robur.

2.7 Rörlig Ersättning kan endast beviljas som en del av Roburs rörliga ersättningsprogram som godkänts av Styrelsen, eller om det på annat sätt uttryckligen anges i denna Policy.

2.8 Garanterad Rörlig Ersättning måste vara förenlig med Koncernens ersättningsfilosofi och de specifika krav som följer av denna Policy samt godkännas av Swedbank GEC Remco. Garanterad Rörlig Ersättning är endast tillåten i samband med nyanställning och om synnerliga skäl föreligger. Sådan Ersättning får då lämnas som Ersättning för att ingå anställningen och betalas endast under det första anställningsåret.

2.9 Robur tillämpar inte Rörlig Ersättning som har diskretionära pensionsförmåner.

2.10 Rörlig Ersättning som betalats ut baserat på uppgifter som senare visar sig vara uppenbart felaktiga eller som är resultatet av bedrägeri, måste kunna återkrävas av Robur. Chefen för HR ska säkerställa att det finns rutiner för hur chefer ska avtala med anställda om sådana villkor, om dessa villkor inte är specificerade i de allmänna villkoren för den tilldelade Rörliga Ersättningen.

### ***Balans mellan fast och Rörlig Ersättning***

2.11 Om Ersättningen innehåller en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan fast och rörlig del. Den fasta delen av Ersättningen ska utgöra en så stor del av den totala Ersättningen att det är möjligt att sätta ner all Rörlig Ersättning till noll.

2.12 Utbetalning av Rörlig Ersättning får, för samtliga personalkategorier, som mest uppgå till 12 gånger den fasta månadslönen, om inte krav på en lägre ratio följer av gällande regler.

### ***Avgångsvederlag och gratifikationer***

2.13 Ersättning som betalas ut i samband med upphörande av anställning måste stå i proportion till den anställdes prestationer under anställningstiden och får inte premiera osunt risktagande.

2.14 Extra utbetalningar och förmåner, såsom gratifikationer, som utgör en del av ett generellt, icke-diskretionärt belöningsprogram och som inte innebär incitament till ökat risktagande får beviljas under förutsättning att detta på förhand godkänts av Roburs ersättningsutskott.

### ***Risakanalys***

2.15 Vid antagandet av ovanstående ersättningsstrategi och denna Policy har följande aspekter beaktats: (1) Robur bedriver omfattande kapitalförvaltning åt såväl professionella som icke-professionella kunder. (2) Sunt risktagande är en del av Roburs affärsstrategi. (3) Marknadsmässiga ersättningssystem utgör en viktig del av Roburs arbete för att attrahera, behålla och motivera en så kvalificerad personal som möjligt. Å ena sidan riskerar Rörliga Ersättningar till anställda att leda till oproportionerligt risktagande. Å andra sidan fyller Rörlig Ersättning en viktig funktion som incitament för att förverkliga Roburs affärsstrategi och för att uppmuntra medarbetares insatser för stärkandet av Roburs, och vid var tid förvaltade fonder, värde på lång sikt.

## **3. Rörliga ersättningsprogram**

3.1 Styrelsen beslutar årligen om rörliga ersättningsprogram och de detaljerade villkor som ska tillämpas samt grunderna för deltagande i dessa. Inga andra rörliga ersättningssystem är tillåtna såvida detta inte uttryckligen anges i denna Policy. Programmen ska vara förenliga med den ersättningsfilosofi som beskrivs i avsnitt 2 ovan samt de specifika krav som anges nedan. Beslut om rörliga ersättningsprogram ska alltid föregås av en riskanalys genomförd av Operational Risk och Investor Risk.

### ***Samlade resultatkrav, risk och kapital***

3.2 Den totala summa Rörlig Ersättning som betalas av Robur får inte vara så stor att den kan påverka Roburs förmåga att upprätthålla en tillräcklig kapitalbas eller förmågan att vid behov förstärka kapitalbasen. Chief Financial Officer (Ekonomichefen) ska årligen göra en bedömning med avseende på detta i samband med antagandet av eventuella rörliga ersättningsprogram samt utbetalningar kopplade till dessa. Bedömningen ska grunda sig på Roburs riskjusterade resultat och beakta såväl nuvarande som framtida risker.

3.3 Rörlig Ersättning grundar sig på relevanta, förbestämda och mätbara kriterier, uppställda med syftet att öka det långsiktiga värdet hos Robur respektive de fonder som vid var tid förvaltas av Robur. Följaktligen skall Ersättningens påverkan på Roburs och vid var tid förvaltade fonder vinst respektive risk beaktas ur ett långsiktigt perspektiv. Med "mätbar" avses möjlighet att i efterhand utvärdera i vilken utsträckning ett kriterium är uppfyllt. Ett flerårsperspektiv ska tillämpas för att säkerställa långsiktigt hållbara vinster, med beaktande av respektive fonder rekommenderade innehavsperiod, underliggande konjunkturen samt risker vid tiden för utbetalning.

### ***Individuella prestationskrav***

3.4 På individuell nivå baseras Rörlig Ersättning på den anställdes prestationer i förhållande till de prestationskrav som fastslås i början av varje kalenderår. Det prestationskrav som den Rörliga Ersättningen grundar sig på ska vara tydligt specificerat och dokumenterat inom ramen för PD-processen. Ett maxbelopp för Rörlig Ersättning ska fastslås för varje berättigad anställd i början av varje kalenderår. Eftersom Robur strävar mot en värdedriven företagskultur ska prestationskraven även innefatta ett visst mått av "living the values". Bristande efterlevnad gällande interna eller externa regler eller otillräcklig riskhanteringsförmåga utgör sådana omständigheter som påverkar prestationsbedömningen negativt i förhållande till "living the values".

### ***Sammanvägd grund för Rörlig Ersättning***

3.5 Samlat resultatkrav och individuellt prestationskrav ska tolkas och tillämpas på sådant sätt att grunden för Rörlig Ersättning baseras på såväl Roburs och vid var tid förvaltade fonders resultat som på individens prestation.

### ***Anställda i Kontrollfunktioner***

3.6 All Rörlig Ersättning till anställda i Kontrollfunktioner ska bestämmas utifrån de mål som är uppsatta inom respektive Kontrollfunktion, oberoende av resultatet i de enheter de övervakar.

### ***Rörliga Ersättnings sammansättning och uppskjutandeperiod***

3.7 För de medarbetare som inte definierats som SRP ska den Rörliga Ersättningen utgöras av aktier i Swedbank AB (publ) eller finansiella instrument kopplade till sådana aktier. Ersättningen ska skjutas upp minst 3 år.

3.8 För de medarbetare som definierats som SRP ska minst 40 procent av medarbetarens Rörliga Ersättning skjutas upp under en period som anses lämplig med hänsyn till den innehavstid som rekommenderas för fondens andelsägare. Uppskjutandeperioden ska vara minst 3 år.

3.9 För de medarbetare som definierats som SRP och vars Rörliga Ersättningsbelopp uppgår till ett Särskilt Högt Belopp, ska minst 60 procent av medarbetarens Rörliga Ersättning skjutas upp under en period som anses lämplig med hänsyn till den innehavstid som rekommenderas för fondens andelsägare. Uppskjutandeperioden ska vara minst 3 år.

3.10 Vad som utgör Särskilt Högt Belopp bestäms av Styrelsen i efterhand, baserat på relevant räkenskapsår, då såväl sammanlagd Rörlig Ersättning som individuell fördelning är kända.

3.11 För de medarbetare som definierats som SRP ska minst 50 procent av medarbetarens Rörliga Ersättningsbelopp utgöras av andelar i den fond eller de fonder som berörs. Detta tillämpas såväl på den del som skjuts upp som på den del som inte skjuts upp.

De finansiella instrument som anges i stycket ovan ska vara föremål för en kvarhållandeperiod om 1 år från det att ägandräkten till instrumentet övergår på den anställda.

3.12 För de medarbetare som definierats som SRP ska all utbetalning av Rörlig Ersättning utgöras av 50% kontanter och 50% fondandelar. Uppskjutandeperioden ska spegla den innehavstid som rekommenderas för fondandelsägarna (minst 3 år), vilket innebär 5 år för de flesta medarbetare och 3 år för vissa. Varje utbetalning ska utgöras av 50% kontanter och 50% fondandelar. 60% av Ersättningen betalas ut direkt efter det år som ligger till grund för prestationsbedömningen, och 40% betalas ut efter uppskjutandeperioden. Fondandelar och kontanter som skjuts upp under 5 år betalas ut pro-rata, dvs. 8% årligen under år 1 till 5 efter det år som ligger till grund för prestationsbedömningen. Fondandelar ska vara föremål för en kvarhållandeperiod om 1 år från det att äganderätten till instrumentet övergår på den anställda. .

### ***Utbetalning och återkallelse***

3.13 Rörlig Ersättning kommer endast att betalas ut om den är motiverad utifrån:

- (a) den finansiella situationen hos Robur, de fonder som vid var tid förvaltas av Robur, samt den affärsenhet där den anställda arbetar.
- (b) den anställdes prestationer i förhållande till de individuella prestationskrav som nämns i 3.5 ovan.

Vidare kan uppskjuten Rörlig Ersättning komma att återkallas under uppskjutandeperioden av de skäl som nämns ovan.

### ***Särskilt Reglerad Personal (SRP)***

3.14 All SRP inom Robur ska identifieras på individuell basis. Kategoriseringsprocessen ska genomföras i enlighet med de principer som följer av Definitioner nedan. SRP skall göras medvetna om innebörden av sin status. Chefen för HR ansvarar för att genomföra den årliga processen för identifiering och dokumentation av personal med väsentlig inverkan på riskprofilen hos Robur och de fonder som vid var tid förvaltas av Robur. Kategoriseringsprocessen, identifiering och bedömning av SRP, skall dokumenteras skriftligen. Chefen för HR ska hålla en aktuell förteckning över SRP.

### ***Övrigt***

3.16 Anställda får inte använda privata risksäkringsstrategier eller försäkringar som syftar till att minska eller eliminera effekterna av eventuell justering eller återkallelse av uppskjuten Rörlig Ersättning.

## **4. Ledning, Kontrollfunktioner m.m.**

### ***Styrelse och ersättningsutskott***

4.1 Styrelsen har det övergripande ansvaret för att säkerställa att det finns betryggande rutiner för att implementera och verkställa denna Policy.

Styrelsen har tillsatt ett ersättningsutskott (Remuneration Committee) som skall förbereda beslutsunderlag för Styrelsen. Beslutsunderlagen ska beakta andelsägares, andra intressenters och allmänhetens långsiktiga intressen.

Beslutsunderlaget ska minst innefatta:

- (a) Fast Ersättning till VD och vice VD
- (b) Fast Ersättning till VD:s direkt underställda
- (c) Fast Ersättning till anställda med övergripande ansvar för interna Kontrollfunktioner
- (d) Åtgärder som skall vidtas för att följa upp implementeringen av Policyn,

Styrelsen ska årligen utvärdera ersättningsutskottets sammansättning. Ersättningsutskottet är ett förberedande organ som rapporterar till Styrelsen och lämnar rekommendationer till styrelsebeslut. Ersättningsutskottet består av styrelsemedlemmar och skall ha tillräcklig kunskap och erfarenhet i frågor som rör Ersättning och riskhantering.

4.2 Styrelsen har förordnat Swedbank AB:s ersättningsutskott att utvärdera och lämna rekommendationer till styrelsebeslut, bland annat avseende:

- (a) Sammanlagd summa Rörlig Ersättning under ett räkenskapsår,
- (b) Rörliga ersättningsprogram och implementering av dessa, såsom allmänna grunder för deltagande, periodisering kvartalsvis, utbetalningar och eventuella återkallelser av uppskjutna Rörliga Ersättningar,
- (c) Högsta andel Rörlig Ersättning i förhållande till fasta delar, och undantag från detta, för alla medarbetarkategorier som är berättigade rörlig ersättning,
- (d) Särskilt höga belopp med ändringar därav; och
- (e) Ändringar i eller undantag från denna Policy

Styrelsen har förordnat Swedbank AB:s ersättningsutskott att (i) bistå Roburs ersättningsutskott vid fullgörandet av det ansvar utskottet har för att säkerställa att Robur implementerar, vidmakthåller och korrekt offentliggör (a) formaliserade beslutsprocesser avseende Ersättningar till högre chefer, och (b) en ersättningspolicy som är förenlig med och främjar en effektiv riskhantering och inte uppmuntrar överdrivet risktagande, samt (ii) granska och förbereda styrelsebeslut åt Roburs ersättningsutskott.

### ***Chefers ansvar***

4.4 Respektive chef ansvarar för att fastställa och följa upp de individuella prestationskrav som fastslagits för sin personal inom ramen för den PD-process som beskrivs i 3.4-3.6 ovan.. Vidare ska varje chef säkerställa att alla anställda inom det egna ansvarsområdet informeras om vilka krav som utgör grund för Ersättning samt hur medarbetarens prestationer bedömts i förhållande till detta.

4.5 Chefen för HR ansvarar för arbetet med att fastslå och följa upp implementeringen av gemensamma processer och standarder. Även strukturen för fastställande och uppföljning av individuella prestationskrav omfattas av detta arbete. Chefen för HR skall också se till att informationen om ersättningssystemen följer gällande regelverk.

4.6 Chefen för HR ansvarar för att leda arbetet med att fastställa och följa upp genomförandet av gemensamma processer och standarder för implementeringen av avsnitt 3 i denna Policy. Det innefattar även framtagandet av rörliga ersättningsprogram (för Styrelsens godkännande) och en process för implementering av sådana program.

#### ***Åtgärder för att undvika intressekonflikter***

4.7 De rörliga ersättningsprogrammen är, så långt detta är möjligt, utformade för att undvika intressekonflikter. Beroende på den Rörliga Ersättningens utformning kan fondförvaltare som förvaltar flera olika fonder, välja att prioritera en av dessa fonder framför en annan. För att mildra effekterna av detta utgör samtliga uppdrag, inklusive diskretionära förvaltningsuppdrag, grund för utvärdering av förvaltarens prestationer.

Den Rörliga Ersättningen syftar till att skapa incitament för vissa beteenden och önskade resultat, anpassade efter fondandelsägarnas intressen. Den enskilda fondförvaltaren kan, i förhållande till sitt riskmandat, välja att antingen öka eller minska risknivåerna i sin fond för att påverka utfallet i det rörliga ersättningsprogrammet. Förutom den kontinuerliga övervakningen av fondernas risknivå, utvärderar Investor Risk årligen om förvaltares och andelsägares intressen överensstämmer med avseende på faktiskt riskutnyttjande. Rörlig Ersättning grundar sig på medarbetarens prestationer i förhållande till de individuella prestationskrav som fastslås i början av varje kalenderår. De rörliga ersättningsprogrammets utformning, och utfallet för den enskilde medarbetaren, följs upp och övervakas bland annat utifrån ett intressekonfliktsperspektiv.

#### ***Kontrollfunktioners utvärdering***

4.8 Minst en gång per år ska denna Policys efterlevnad utvärderas av en Kontrollfunktion. Denna ska då säkerställa att villkoren i de rörliga ersättningsprogram som ska antas analyseras ur ett regelefterlevnadsperspektiv. Den utvärderande Kontrollfunktionen ska rapportera resultatet av utvärderingen till Styrelsen.

4.9 Riskfunktionerna (Operational Risk och Investor Risk) ska säkerställa att en riskanalys genomförs i samband med den årliga översynen och antagande av denna Policy. Riskfunktionerna ansvarar för att göra en bedömning av riskhanteringskapaciteten med avseende på de anställda som deltar i sådana rörliga ersättningsprogram som inte riktar sig till samtliga anställda. Riskfunktionerna ska också utvärdera efterlevnaden av avsnitt 3.2-3.3 och 3.13, liksom utbetalningsbevis gällande de som har den högsta Rörliga Ersättningen

4.10 Kontrollfunktionerna ska vara oberoende i förhållande till de affärsenheter de kontrollerar och ska tillförsäkras lämpliga befogenheter och resurser för övervakning och kontroll av risker kopplade till Roburs ersättningsstruktur.

## **5. Allmänna bestämmelser**

5.1 Denna Policy ska uppdateras regelbundet enligt Styrelsens beslut.

## **6. Definitioner**

I denna Policy ska nedan angivna begrepp, termer och uttryck definieras enligt följande:

**Policy:** Swedbank Robur Fonder AB:s ersättningspolicy

**Ersättning:** All ersättning och alla förmåner till en anställd, såsom lön, annan kontant ersättning, aktier eller aktierelaterade instrument, pension, avgångsvederlag och bilförmån.

**Koncernen:** Swedbank AB (publ) med vid var tid gällande dotterbolag

**Styrelsen:** Styrelsen för Swedbank Robur Fonder AB

**Kontrollfunktioner:** Kontrollfunktion inom Group Risk, Group Compliance eller, i tillämpliga fall, motsvarande funktion inom Robur.

**Särskilt Reglerad Personal (SRP):** (I enlighet med FFFS 2011:1 1 kap 4 § 9) Den verkställande ledningen och anställda i följande

- 1) anställda i ledande strategiska befattningar,
- 2) anställda med ansvar för Kontrollfunktioner,
- 3) risktagare, och
- 4) anställda vars totala Ersättning uppgår till, eller överstiger den totala Ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

Anställda i kategori 2-4 kan undantas från att definieras som SRP om Robur kan styrka att den anställde i sitt yrkesutövande inte har ett väsentligt inflytande på Roburs riskprofil eller riskprofilerna i de fonder som Robur förvaltar.

**Rörlig Ersättning:** Ersättning som inte på förhand är fastställd till belopp eller storlek. Ersättningar som inte är (i) permanenta och kopplade till befattningens ansvarsnivå, (ii) förutbestämda, dokumenterade och transparenta, (iii) icke-diskretionära och oåterkalleliga, definieras som rörliga. Provisionsbaserad Ersättning som inte är kopplad till framtida risktagande, vilket kan påverka en fonds eller förvaltares avkastning, definieras i detta sammanhang inte som Rörlig Ersättning.

**Särskilt Högt Belopp:** Det belopp som bestäms av Styrelsen i anslutning till utfallet av den Rörliga Ersättningen för ett visst år. Bedömningen ska göras utifrån övrig Ersättning inom bolaget, de ersättningsnivåer som tidigare varit vanliga i bolaget samt andra omständigheter.