

Ersättningspolicy

Stockholm, 13 april 2023

SEB IM AB ("Fondbolaget") vill uppmuntra sina medarbetare till goda prestationer och beteenden, samt verka för att uppnå ett balanserat risktagande som går i linje med fondandelsägarnas intressen.

Fondbolaget har en långsiktig syn på medarbetarnas anställning. Den totala ersättningen ska bidra till att Fondbolagets konkurrenskraft och lönsamhet utvecklas genom att bolaget kan attrahera, behålla, utveckla och belöna kompetenta medarbetare. För att uppnå detta har Fondbolagets styrelse antagit en ersättningspolicy som bygger på svenska och internationella regelverk. Syftet med ersättningspolicyn är att säkerställa att Fondbolaget har ett ersättningssystem som är anpassat till såväl fondandelsägarnas långsiktiga intresse samt Fondbolagets strategi och värderingar. Ersättningspolicyn baseras på den ersättningsmodell som tillämpas på koncernnivå och grundas på SEB koncernens (SEB) värderingar. Fondbolagets policy har utformats med hänsyn till bolagets storlek och interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet. Den ses över minst årligen. Fondbolagets ersättningspolicy ses över minst årligen. Fondbolagets nuvarande ersättningspolicy bygger på en riskanalys som tagits fram av Fondbolagets funktion för riskkontroll.

Fondbolaget har beslutat om en ersättningsstruktur som bygger på tre delar:

- Fast ersättning (baslön)
- Rörlig ersättning
- Pensioner och andra förmåner

Ersättningsdelarna används för att uppnå en konkurrenskraftig individuell ersättning med en lämplig balans mellan fast- och rörlig ersättning samt mellan kort- och långfristig ersättning.

Den fasta ersättningen är individuellt anpassad och utgår ifrån förutbestämda interna och externa utgångspunkter. Nivån på den fasta ersättningen baseras på medarbetarens erfarenhet, långsiktiga prestation och beteende.

Alla medarbetare inom Fondbolaget omfattas av SEB:s kollektiva vinstandelsmodell (SEB:s resultatandel) som har ett förutbestämd maximalt utfall. Ersättningen fastställs utifrån SEB:s resultat samt kundnöjdhet.

Ersättning till anställda i kontrollfunktioner (internrevision, riskkontroll och regelefterlevnad) fastställs av styrelsen efter förslag från Fondbolagets ersättningskommitté. Ersättningen ska baseras på objektiva grunder kopplade till de anställdas roll och funktion och vara oberoende av den affärsenhet som kontrollfunktionen granskar. Anställda i kontrollfunktioner ska inte erhålla någon annan rörlig ersättning utöver SEB:s resultatandel.

Fondbolaget tillämpar den så kallade farfarsprincipen på samtliga ersättningar, vilket innebär att alla beslut ska godkännas åtminstone av den berörda medarbetarens chefs chef.

Rörlig ersättning

Fondbolaget använder rörliga ersättningar för att utveckla och belöna prestationer och beteenden som skapar både kort- och långsiktiga värden för fondandelsägarna och Fondbolaget. Rörlig ersättning är ett viktigt sätt att utforma ett flexibelt ersättningssystem. Den rörliga ersättningen utgår både kontant och i andelar i värdepappersfonder eller instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i de berörda värdepappersfonderna.

De principer för rörlig ersättning som Fondbolaget antagit är uppställda i syfte att återspegla Fondbolagets låga risktolerans och vara förenliga med för fonderna gällande riskprofiler, fondbestämmelser, diskretionära mandat samt interna och externa regelverk. Den rörliga ersättningen ska grunda sig på medarbetarens prestation och beteende under ett flerårigt perspektiv samt på prestation och ekonomiskt utfall för medarbetarens team, Fondbolaget och SEB som helhet. Medarbetarens individuella prestation ska återspegla efterlevnad av regler och policyer för risktagande i IM AB och SEB-koncernen, inklusive hållbarhetsrisker, uppförandekoden samt kraven på interna kontroller.

Samtidigt som en sund balans mellan fast och rörlig ersättning ska uppnås ska utbetalning av rörlig ersättning relateras till Fondbolagets riskpolicy och skapande av värde till fondandelsägarna. Detta medför att vissa högstanivåer och uppskjutande av utbetalning gäller för olika personalkategorier.

För medarbetare på positioner som har en väsentlig inverkan på Fondbolagets eller förvaltade fonders riskprofil får den maximala rörliga ersättningen inte överstiga 100 procent av den fasta ersättningen. Den rörliga ersättningen skjuts upp 40 till 60 procent under minst fyra år. Minst 50 procent av den rörliga ersättningen ska bestå av andelar i värdepappersfonder eller instrument som uppnår motsvarande intressegemenskap som andelar i de berörda värdepappersfonderna. Rörlig ersättning i form av fondandelar ska vara föremål för kvarhållandepolicy om minst ett år. Kvarhållandepolicyn ska tillämpas både på rörlig ersättning som skjuts upp och på rörlig ersättning som inte skjuts upp.

Fondbolaget tillämpar även särskild ersättningsmodell för vissa medarbetare som förvaltar fonder och diskretionärt mandat. Ersättningsmodellen för dessa medarbetare är uppbyggt utifrån en struktur med tydliga regler för maximalt utfall av ersättning, uppskjutande av ersättning samt regler om nedjustering/bortfall av ersättning. Utbetalning av uppskjuten ersättning ska endast ske om det är motiverat utifrån Fondbolagets ekonomiska situation och Fondbolagets, den relevanta divisionens samt medarbetarens prestation. 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 efterlevnad av externa och interna regelverk. Bortfall eller nedjustering ska också ske om utbetalning bedöms oförsvarbar med hänsyn till Fondbolagets finansiella situation.

Det rörliga ersättningssystemet granskas löpande för att säkerställa att det inte skapar ett olämpligt beteende och bidrar till ett överdrivet risktagande.

Ersättningskommittén

Fondbolaget har utsett en ersättningskommitté med uppgift att utöva en oberoende bedömning av ersättningspolicyn. Ersättningskommittén har ansvaret för att förbereda beslut om ersättningar som ska fattas av styrelsen och ingripa om beslut kan få konsekvenser för Fondbolagets risker och riskhantering. Ersättningskommittén är en oberoende funktion som består av styrelsens oberoende ledamöter.

Uppföljning

Det åligger VD, vice VD samt styrelsen att se till att ersättningspolicyn tillämpas inom verksamheten. Ersättningspolicyn granskas årligen av intern kontrollfunktion eller av en oberoende revisionsbyrå. För att säkerställa att Fondbolagets ersättningsystem tillämpas i enlighet med ersättningspolicyn granskas ersättningsystemet samt utbetalning av ersättning årligen av intern eller extern revisor.

En papperskopia av fondbolagets information om ersättningspolicyn kan erhållas kostnadsfritt på begäran av fondbolaget. Information om ersättningspolicyn och ersättningar lämnas dessutom i årsberättelserna för fonderna.