

Information om ersättningar

Styrelsen för Pacific Fonder AB har antagit en ersättningspolicy som styr beslut om ersättningar till anställda och ledande befattningshavare. Ersättningspolicyen syftar till att främja en sund och effektiv riskhantering genom att motverka ett överdrivet risktagande bland bolagets anställda. Det ersättningsystem bolaget tillämpar ska vid var tid vara utformat så att det är förenligt med bolagets, och dess kunders långsiktiga intressen.

Bolaget har, mot bakgrund av dess storlek, interna organisation och verksamhetens art, omfattning och komplexitet, bedömt att det inte behöver inrätta en särskild ersättningskommitté. I stället har utsetts en i förhållande till verksamheten och den verkställande ledningen oberoende styrelseledamot att ansvara för att det görs en oberoende bedömning av ersättningspolicyen och det ersättningsystem som tillämpas i bolaget. Den oberoende ledamoten ska vidare a) utifrån en dokumenterad riskanalys tillse att de anställda i bolaget vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil identifieras, b) bereda styrelsebeslut avseende dels ersättning till den verkställande ledningen och anställda som har det övergripande ansvaret för bolagets kontrollfunktioner och c) vidta åtgärder för styrelsens uppföljning av hur ersättningspolicyen tillämpas i verksamheten. Bolagets funktion för regelefterlevnad utgör oberoende kontrollfunktion såvitt avser uppföljning och kontroll av ersättningspolicyen. Den oberoende kontrollfunktionen ska när det är lämpligt och i vart fall årligen granska huruvida bolagets ersättningar överensstämmer med denna ersättningspolicy.

Ersättningar och anställningsvillkor ska vara sådana att bolaget kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Fast grundlön ska i första hand återspegla relevant yrkeserfarenhet och organisatoriskt ansvar enligt vad som anges i den anställdes befattningsbeskrivning som en del av anställningsavtalet. Eventuell rörlig ersättning ska återspegla en hållbar och riskjusterad prestation samt prestation utöver det som krävs för att uppfylla kraven i den anställdes arbetsbeskrivning enligt anställningsavtalet. De ersättningar som utbetalas inte får äventyra bolagets långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. Ersättningarna får inte heller vara utformade på ett sådant sätt att de utgör incitament för anställda att handla i strid med bolagets och kundernas intressen. Eventuella rörliga ersättningar och provisionsersättningar ska alltid stå i lämplig balans till de fasta ersättningar som bolaget utger och den fasta delen ska alltid utgöra en så pass stor del av en anställds totala ersättning att det är möjligt att sätta den rörliga ersättningen till noll.

Resultatbedömningen som ligger till grund för bolagets rörliga ersättningar ska i kvantitativt hänseende i huvudsak baseras på bolagets totala resultat. I den mån det är möjligt ska dock den rörliga ersättningen till anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets risknivå i viss mån baseras även på den anställdes individuella resultat. Resultatbedömningen ska även innefatta kvalitativa kriterier som uppmuntrar de anställda att agera för kundernas och bolagets långsiktiga intresse. Hänsyn ska i dessa fall tas till huruvida den anställda har följt gällande externa och interna bestämmelser som reglerar bolagets verksamhet och hur den anställda har hanterat sådana risker som ligger inom dennes ansvarsområde. Den kvantitativa bedömningen av bolagets och, i förekommande fall, den anställdes resultat ska göras ur ett flerårigt perspektiv och med tillämpning av en för bedömningen lämplig riskjustering. Detta innebär åtminstone att det ska genomföras en bedömning av, och eventuell justering utifrån, om de faktorer som legat till grund för det aktuella resultatet är hållbara över flera år. Bolaget ska också bedöma och justera resultatet utifrån om de faktorer som legat till grund för resultatet har påverkat bolagets kostnader för det kapital och den likviditet som verksamheten kräver.

För anställda vars funktion eller totala ersättningsnivå innebär att han eller hon kan ha en väsentlig inverkan på bolagets risknivå får den rörliga ersättningen aldrig överstiga den fasta ersättningen. För övriga anställda kan den rörliga ersättning vara som högst tre gånger så stor som den fasta ersättningen.

Information om ersättningar under räkenskapsåret 2017

Kostnadsförd total ersättning under år 2017 uppgick till 3.261.463 SEK (inkl soc avg och ersättning till styrelsens ordförande). Några separata affärsområden eller motsvarande resultatenheter finns inte i bolaget.

Intjänade ersättningar för anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets riskprofil, innefattande verkställande ledning:

<i>Intjänade och kostnadsförda ersättningar under räkenskapsåret 2017</i>	<i>Fast ersättning</i>	<i>Rörlig ersättning</i>	<i>Pensionspremier</i>
Verkställande ledning (1 person)	1.012.956	0	201.600
Övriga anställda vars arbetsuppgifter har en väsentlig inverkan på bolagets risknivå (1,5 personer)	795.000	0	303.305
Övriga anställda (0,5)	182.953	0	74.395
Totalt :	1.990.909	0	579.300

Samtliga intjänade ersättningar utgörs av kontant ersättning. Bolaget har under räkenskapsåret inte beslutat om rörlig ersättning till någon anställd – oavsett kategori. Det finns inga uppskjutna eller utestående, intjänade eller icke intjänade, rörliga ersättningar till anställda från föregående räkenskapsår. Bolaget har under räkenskapsåret inte utbetalt någon garanterad rörlig ersättning vid nyanställning. Bolaget har inte heller utbetalat eller beslutat om avgångsvederlag till någon anställd.