

# Ersättningspolicy för Kåpan pensioner försäkringsförening

Föreningen har som huvudändamål att förvalta pensionsmedel för anställda som omfattas av avtal som slutits mellan Arbetsgivarverket och de statsanställdas huvudorganisationer. Verksamheten består av försäkring av pension genom traditionell pensionsförsäkring med en garanterad ränta på inbetalade premier och en fördelning av överskott från kapitalförvaltningen genom villkorad återbäringsränta.

Målsättningen för kapitalförvaltningen är att försöka uppnå en långsiktigt bra nivå på medlemmarnas pensionsutbetalningar genom en avvägning mellan risk och avkastning. Avkastningen på kapitalet och den underliggande risken i placeringarna bestäms med utgångspunkt i beslut på tre nivåer i kapitalförvaltningen.

- **Strategisk nivå** – bestäms av styrelsen i placeringsriktlinjerna och anger ramar och övergripande risknivåer för verksamheten,
- **Taktisk nivå** – inom beslutade ramar kan en omfördelning göras mellan olika tillgångsslag och angivna riskmandat. Beslut fattas av VD och Kapitalförvaltningschef.
- **Operativ nivå** – inom respektive tillgångsslag kan ansvarig förvaltare investera i olika alternativ inom ramen för givet avgränsat riskmandat beslutad på överliggande nivå.

Varje nivå har betydelse för hur avkastningen på kapitalet utvecklas och vilken risknivå som gäller som helhet i verksamheten. Beslut på strategisk och taktisk nivå bedöms påverka föreningens övergripande risknivå. Enskilda beslut på operativ nivå inom ramen för givna risklimiter har ekonomisk effekt men påverkar inte sammantaget den totala risknivån på ett önskat sätt.

Utbetalade ersättningar till anställda i föreningen skall vara marknadsmässig. Fast lön och prestationsbaserad ersättning är tillsammans med bl.a. arbetsklimat och utvecklingsmöjligheter viktiga delar för att skapa förutsättningar för en god arbetsprestation som bidrar till föreningens övergripande målsättning.

Det ekonomiska mervärde som kan skapas genom en god arbetsprestation av ansvarig förvaltare är betydande i relation till utbetalad ersättning. Målsättningen för en prestationsbaserad ersättning är att stimulera till en god arbetsprestation och ett bra resultat i förvaltningen utan att därigenom leda till ett önskat risktagande. Den prestationsbaserade delen av lönen skall därför inte vara en dominerande del utan begränsas till maximalt två månadslöner per år.

Det är samtidigt viktigt att alla anställda i föreningen känner ett ansvar för helheten och att alla bidrar till en enskild individs goda insatser. Den prestationsbaserade ersättning bör därför även vara kopplad till den samlade överavkastningen och omfatta samtlig personal.

För ledande befattningshavare med ansvar för föreningens utestående övergripande risknivå dvs. VD och vice VD /Kapitalförvaltningschef, samt för Risk Manager och Regelverksansvarig utgår ingen rörlig lönedel baserad på prestation utan dessa erhåller enbart fast lön. Lön till VD beslutas av styrelsen efter förslag från ersättningsutskottet.

## Principiell modell för att bestämma ersättningen storlek

Den modell som används för ersättning bör vara enkel och transparent. Utgångspunkten är att den skall stimulera till en god avkastning inom givna risklimiter.

Modellen bör bestå av två likvärdiga delar, dels den egna prestationen i relation till relevanta jämförelsetal dels samtliga förvaltningsområdens avkastning på placeringstillgångarna i relation till relevanta jämförelsetal.

Ersättningen maximeras till 2 månadslöner per år och består av en prestationsbaserad ersättning för uppnådd överavkastning. Det är viktigt att begränsa nivån på kompensationen eftersom hög avkastning normalt inte kan uppnås utan hög risktagning.

För att premiera långsiktighet bör över- och underavkastning resp. år beaktas under det efterföljande två åren med en halveringstakt på ett år. Det vill säga underavkastning enskilda år skall till viss del kompenseras innan ny ersättning utbetalas. På samma sätt bör mycket god avkastning enskilda år premieras men inte fullt ut vägas in kommande år för att stimulera till nya prestationer.

## Principiellt exempel på parametrar i modellen

Följande ersättningar kan utgå i modellen:

### Individuell del

Prestation i relation till relevant jämförindex	Ersättning
Överavkastning med 0 – 1 procentenhet	1/10 – 1 månadslön

### Kollektiv del

Samlad prestation i form av över- och underavkastning	Ersättning
Överavkastning med 0 – 2 procentenheter	1/10 – 1 månadslön

Modellen bör vara flexibel och anpassas till utvecklingen och ses som en naturlig del av lönesättningen i föreningen. VD ansvarar för att besluta om prestationsbaserad ersättning och att årligen redogöra för styrelsen och ersättningsutskottet om tillämpning och utfall.