Ersättningspolicy 2026-10-20

Föreningen förvaltar pensionsmedel för anställda som omfattas av avtal som slutits mellan Arbetsgivarverket och de statsanställdas huvudorganisationer. Av 1 kap. 16 § lagen (2019:742) om tjänstepensionsföretag följer att lagen (2018:1219) om försäkringsdistribution gäller för föreningen, med de undantag som anges i den paragrafen och i 1 kap. 4 § Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd (FFFS 2019:21) om tjänstepensionsföretag. Verksamheten består av försäkring av pension genom traditionell pensionsförsäkring med en garanterad ränta på inbetalade premier och en fördelning av överskott från investeringsverksamheten genom villkorad återbäringsränta.

Målsättningen är att försöka uppnå en långsiktigt bra nivå på medlemmarnas pensions-utbetalningar genom investeringar med en väl balanserad avvägning mellan risk och avkastning och låga kostnader. 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 investeringsriktlinjerna 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.
- **Operativ nivå** – inom respektive tillgångslag kan ansvarig fövaltare investera i olika alternativ inom ramen för givet avgränsat riskmandat beslutat 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 oönskat sätt.

Utbetalade ersättningar till anställda i föreningen ska vara marknadsmässiga. 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 oönskat risktagande. Den prestationsbaserade delen av lönen ska 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 ersättningen ska därför även vara kopplad till den samlade överavkastningen och omfatta samtlig personal, med undantag för de befattningar och funktioner som anges nedan.

Arvode till styrelsen beslutas av föreningens fullmäktige. Utformningen och storleken på utbetalade arvoden redovisas årligen i föreningens årsredovisning.

Rörlig ersättning utgår inte till verkställande direktören, vice verkställande direktören eller kapitalförvaltningschefen, och inte heller till den som ansvarar för eller utför arbete i en central funktion enligt 9 kap. 8 § lagen om tjänstepensionsföretag, det vill säga funktionerna för riskhantering, regelefterlevnad och internrevision samt aktuariefunktionen. Dessa erhåller enbart fast lön. Detta gäller oavsett om funktionen utförs av egen personal eller av en uppdragstagare.

Föreningen anser rollen som försäkringschef och försäkringsförvaltare vara sysselsatta inom försäkringsdistributionen. För dessa utgår ingen individuell prestationsbaserad ersättning kopplad till distributionen utan de erhåller enbart den kollektiva delen av ersättningen.

Lön till VD beslutas av styrelsen efter förslag från ersättningsutskottet.

Hantering av intressekonflikter

Föreningen har ett av styrelsen fastställt styrdokument för hantering av intressekonflikter enligt 9 kap. 4 § första stycket 9 lagen om tjänstepensionsföretag. Utgångspunkten är att identifiera potentiella intressekonflikter som kan medföra risk för att medlemmarnas intressen påverkas negativt och att beslut fattas på annan grund än för att vara till samtliga medlemmars bästa. Föreligger risk ska denna analyseras och vid behov åtgärdas.

Identifierade såväl reella som potentiella intressekonflikter analyseras löpande och om det bedöms finnas behov av att vidta åtgärder med anledning av identifieringen dokumenteras detta.

I fråga om ersättningar vidtar föreningen särskilt följande åtgärder för att undvika intressekonflikter. Rörlig ersättning utgår inte till de befattningar och funktioner som anges ovan. Den prestationsbaserade modellen innehåller inga kvantitativa kriterier inom försäkringsdistributionen. Den som omfattas av prestationsbaserad ersättning fastställer inte de mått som ligger till grund för ersättningen.

Principiell modell för att bestämma ersättningens storlek

Den modell som används för ersättning ska vara enkel och transparent. Utgångspunkten är att den ska stimulera till en god avkastning på investeringarna inom givna risklimiter och uppsatta hållbarhetskriterier.

Modellen ska bestå av två likvärdiga kvantitativa delar, dels den egna prestationen i relation till relevanta jämförelsetal dels samtliga förvaltningsområdens avkastning på investeringarna i relation till relevanta jämförelsetal. Modellen ska vara flexibel och även kunna beakta kvalitativa kriterier.

Föreningens prestationsbaserade modell innehåller ingen del som baserar sig på antal distribuerade försäkringar eller andra kvantitativa kriterier inom fösäkringsdistributionen.

Ersättningen maximeras till två 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 den som endast omfattas av den kollektiva delen av ersättningen är den maximerade nivån en månadslön per år.

För att premiera långsiktighet ska över- och underavkastning respektive år beaktas under de två efterföljande åren med en halveringstakt på ett år. Det vill säga underavkastning enskilda år ska till viss del kompenseras innan ny ersättning utbetalas. På samma sätt ska 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 jämförelseindex	**Ersättning**
Överavkastning med 0,1-1 procentenhet	1/10 - 1 månadslön

Kollektiv del

Samlad prestation i form av över- och underavkastning	**Ersättning**
Överavkastning med 0,1-2 procentenhet	1/10 - 1 månadslön

Föreningens policy och mål för hållbarhet inom investeringsverksamheten är en integrerad del i investeringsprocessen och ersättningsmodellen.

Ersättningsmodellen är förenlig med föreningens integrering av hållbarhetsrisker enligt artikel 5 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088. Modellen innehåller inga parametrar som premierar avkastning som uppnåtts på bekostnad av de hållbarhetskriterier som följer av investeringsriktlinjerna, och verkställande direktören kan sätta ned ersättningen om sådana kriterier har åsidosatts.

VD ansvarar för att besluta om prestationsbaserad ersättning och att årligen redogöra för styrelsen och ersättningsutskottet om tillämpning och utfall.

Nedsättning av rörlig ersättning

Verkställande direktören ska sätta ned eller helt avstå från att besluta om prestationsbaserad ersättning om föreningens finansiella ställning motiverar det, om en väsentlig överträdelse av det regelverk som gäller för verksamheten har konstaterats, eller om en allvarlig brist i den interna kontrollen har identifierats. Beslut om nedsättning ska dokumenteras och redovisas för styrelsen och ersättningsutskottet.

Uppföljning och kontroll

Funktionen för regelefterlevnad granskar årligen att denna policy har tillämpats och rapporterar resultatet till styrelsen.

Offentliggörande

Information om innehållet i detta styrdokument offentliggörs på föreningens webbplats enligt 9 kap. 6 § lagen om tjänstepensionsföretag och 8 kap. 43 § FFFS 2019:21. Informationen uppdateras i samband med varje revidering av policyn. Verkställande direktören ansvarar för att offentliggörandet sker.

Giltighet och översyn

Denna policy gäller tills vidare. Policyn utvärderas och ses över minst en gång per år och fastställs av styrelsen enligt 9 kap. 4 § andra stycket lagen om tjänstepensionsföretag. Verkställande direktören ansvarar för att underlag till översynen tas fram och är dokumentägare.