

Ersättningspolicy

Föreningen förvaltar pensionsmedel för anställda som omfattas av avtal som slutits mellan Arbetsgivarverket och de statsanställdas huvudorganisationer. Föreningens omfattas därmed av regelverket för försäkringsdistribution. 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 medlemmarna pensionsutbetalningar 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 tillgångslag och angivna riskmandat. Beslut fattas av VD.

Operativ nivå – inom respektive tillgångslag 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 risklimiten 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 utvecklings-möjligheter 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 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.

Senast uppdaterad	Beslutad 2025-10-21
Beslutas av	Styrelsen
Sign VD	

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

För ledande befattningshavare med ansvar för föreningens utestående övergripande risknivå som funktionerna VD, vice VD och Kapitalförvaltningschef, samt för funktionerna Risk Manager, Regelverksansvarig och Aktuarie utgår ingen rörlig lönedel baserad på prestation utan dessa erhåller enbart fast lön.

Föreningen anser rollen som försäkringschef och försäkringsförvaltare vara sysselsatta inom försäkringsdistributionen. För dessa utgår ingen individuell prestationsbaserad ersättningen 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 interna regler för hantering av risk för intressekonflikter. Utgångspunkten är att identifiera potentiella intressekonflikter som kan medföra risk för att medlemmarna 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.

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 på investeringarna inom givna risklimiter och uppsatta hållbarhetskriterier.

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

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

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 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

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

Kollektiv del

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

Modellen bör vara flexibel och anpassas till utvecklingen samt även kunna beakta kvalitativa kriterier och ses som en naturlig del av lönesättningen i föreningen.

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

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