

Ersättningspolicy

Praktikertjänst AB:s Pensionsstiftelse 2

Fastställd av	Styrelsen
Datum för beslut	2022-11-21
Tillämpas från	2023-01-01
Frekvens för översyn/ fastställande	Vid behov, dock minst årligen
Tillämpas av	Styrelse, vd
Dokumentansvarig	Vd
Implementeringsansvarig	Styrelseordförande, vd
Ansvarig för regelefterlevnadskontroll	Internrevisionsfunktionen
Innehåll	Policyn innehåller interna regler avseende pensionsstiftelsens ersättningssystem.

Innehåll

1	Inledning och syfte	3
2	Externa regler	3
3	Tillämpningsområde	3
4	Övergripande principer för ersättningar och åtgärder för att undvika intressekonflikter	4
5	Roller och ansvar	5
5.1	Styrelsen	5
5.2	Verkställande direktören	5
5.3	Internrevisionsfunktionen	5
6	Ersättningar till anställda med ansvar inom kapitalförvaltningen	5
6.1	Fast ersättning	5
6.2	Rörlig ersättning.....	6
6.2.1	Maximal storlek och avtal gällande rörlig lön	6
6.2.2	Kriterier för tilldelning.....	6
6.2.3	Utbetalning och uppskjutande av utbetalning	6
6.2.4	Utbetalning och uppskjutande av utbetalning.....	7
7	Ersättningar till anställda inom centrala funktioner (internrevisions- och riskhanteringsfunktion)	7
8	Rapportering till styrelsen	7

1 Inledning och syfte

Praktikertjänst AB:s Pensionsstiftelse 2 (Stiftelsens) uteslutande ändamål är att trygga Praktikertjänst AB:s (org.nr. 556077-2419) utfästelser om pension till nuvarande och tidigare anställda tjänstemän samt deras efterlevande enligt allmän pensionsplan i form av ITP-planen och övriga utfästelser till samma grupp anställda. Stiftelsen ska förvalta tillgångarna på ett sådant sätt att de blir till största möjliga nytta för bolaget och dess pensionskollektiv.

Denna ersättningspolicy syftar till att säkerställa att Stiftelsen har en ersättningsmodell som inte genom sin utformning uppmuntrar till ett överdrivet risktagande och undergräver en sund och effektiv riskhantering i Stiftelsen. Innehållet i ersättningspolicyn ska stämma överens med Stiftelsens verksamhet, riskprofil, mål, långsiktiga intressen, finansiella stabilitet och resultat som helhet samt med de långsiktiga intressen som de personer har vars pensionsförmåner Stiftelsen tryggar.

2 Externa regler

I 16 e § lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse med mera (Tryggandelagen) anges att pensionsstiftelser ska upprätta och följa en sund ersättningspolicy för personer som leder eller övervakar verksamheten eller på ett annat sätt kan påverka riskerna i verksamheten.

I Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2019:19) om pensionsstiftelser finns i 3 kap. 6–8 § specifika regler rörande innehållet i Ersättningspolicyn.

3 Tillämpningsområde

Policyn gäller för samtliga förtroendevalda och anställda i Stiftelsen. Policyn ska även tillämpas i förhållande till uppdragstagare, avseende deras arvode.

Detta innebär att den omfattar alla personer som leder eller övervakar verksamheten eller annars kan påverka riskerna i verksamheten.

4 Övergripande principer för ersättningar och åtgärder för att undvika intressekonflikter

Fastställande av ersättningar till ledande befattningshavare skulle kunna innebära att det uppstår intressekonflikter i förhållande till de personer vars pensioner stiftelsen tryggar. Följande övergripande principer ska gälla för Stiftelsens ersättningssystem bl.a. i syfte att undvika skadliga intressekonflikter;

Parallellt med det grundläggande målet, att maximera stiftelsens relativa avkastning mot normalportföljen, skall ersättningar ta hänsyn till hållbarhetsstrategin, samt säkerställa efterlevnad av vår värdegrund, genom riktade investeringar och ett aktivt ägande.

Stiftelsen ska erbjuda marknadsmässiga ersättningar med utgångspunkt i Stiftelsens verksamhet. Ersättningarna ska fastställas oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, handikapp, sexuell läggning och ålder.

I Stiftelsens styrelse ska endast externa ledamöter erhålla arvode.

Stiftelsens ersättningssystem ska möjliggöra för Stiftelsen att rekrytera och behålla personer med relevant kompetens. Ersättningsmodellen ska beakta Stiftelsens långsiktiga ändamål. Rörliga ersättningar får förekomma men systemet för rörliga ersättningar i denna policy har utformats i syfte att undvika ett överdrivet och osunt risktagande, det innebär att

- rörliga ersättningar ska baseras på riskjusterat resultat över längre period, samt icke-finansiella kriterier
- rörliga ersättningar ska vara maximerade till 75% av baslön
- utbetalning av 2/3 delar av rörliga ersättningar ska skjutas upp över två följande år och
- uppskjuten rörlig ersättning ska kunna falla bort

Avgångsvederlag ska begränsas så att de inte premierar osunt risktagande.

Generellt gäller att farfarsprincipen ska tillämpas i Stiftelsen så långt det är möjligt.

5 Roller och ansvar

5.1 Styrelsen

Styrelsen beslutar om arvode till styrelseledamöter, vd, anställda i centrala funktioner samt arvodering av externa uppdragstagare rörande centrala funktioner. Styrelsen ska också fatta beslut om tilldelning av rörlig ersättning samt om utbetalning av rörlig ersättning. Bereds i ersättningskommittén i PTJ AB.

Enskild styrelseledamot får inte delta i beslut vad gäller egen ersättning eller ersättning till bolag som ledamoten representerar.

5.2 Verkställande direktören

Verkställande direktören (vd) ska följa denna ersättningspolicy vid fastställande av ersättningar som inte omfattas av 5.1.

Verkställande direktören (vd) fastställer kriterier för utbetalning av rörlig ersättning enligt principerna i denna policy och tar fram förslag till styrelsen.

Farfarsprincipen innebär att styrelsens ordförande ska godkänna vd:s beslut avseende ersättningar.

5.3 Internrevisionsfunktionen

Internrevisionsfunktionen granskningsansvar omfattar även denna ersättningspolicy.

6 Ersättningar till anställda med ansvar inom kapitalförvaltningen

6.1 Fast ersättning

Fast ersättning ska utgöra den primära ersättningsdelen. Den fasta ersättningen ska spegla befattningens ansvar och karaktär, den anställdes prestation samt villkoren på marknaden.

Om ersättningen innehåller en rörlig del ska det finnas en lämplig balans mellan fast och rörlig del. Den fasta delen av ersättningen ska utgöra en så stor del av den totala ersättningen att det är möjligt att sätta ner all rörlig ersättning till noll.

6.2 Rörlig ersättning

Rörlig ersättning är den del av ersättningen som syftar till att skapa incitament för vissa beteenden och önskade resultat, samt att uppmuntra och främja en prestationsdriven kultur inom Stiftelsen.

6.2.1 Maximal storlek och avtal gällande rörlig lön

Årlig tilldelning av rörlig ersättning får som mest uppgå till 75% av den fasta årslönen

För varje berörd anställd ska kriterier för rörlig ersättning enligt nedan dokumenteras i avtal gällande rörlig lön. De prestationskrav som den rörliga ersättningen grundar sig på ska vara tydligt specificerat.

6.2.2 Kriterier för tilldelning

Rörlig ersättning ska baseras på relevanta, förbestämda och mätbara finansiella och icke-finansiella kriterier, uppställda med syftet att öka det långsiktiga värdet hos Stiftelsens förvaltade kapital. Med ”mätbar” avses möjlighet att i efterhand utvärdera i vilken utsträckning ett kriterium är uppfyllt. Beträffande finansiella kriterier bör dessa utgöras av riskjusterade avkastningsmått.

Kriterier ska fastställas för Stiftelsen som helhet.

För varje berörd anställd ska kriterierna dokumenteras i avtal gällande rörlig lön. De prestationskrav som den rörliga ersättningen grundar sig på ska vara tydligt specificerat.

6.2.3 Utbetalning och uppskjutande av utbetalning

De rörliga ersättningar som fastställts för en anställd enligt kriterierna ovan under ett kalenderår skall till 1/3 utbetalas direkt vid fastställande. De kvarvarande 2/3 skall utbetalas nästkommande följande 2 år med 1/3 per år.

Bortfall av utbetalning och kriterier för nedsättning

Utbetalning av det uppskjutna beloppet ska endast ske om det är försvarbart med hänsyn till Stiftelsens situation och den anställdes resultat. Bortfall av hela beloppet ska ske om det är motiverat. Detta kan ske om förvaltningen inte följt placeringsriktlinjerna eller inte följt bolagets värdegrund. Eller om investeringar motverkat stiftelsens riskjusterade avkastning och inte integrerat materiella hållbarhetsaspekter i investeringsbesluten. Detta för att främja en hållbar utveckling, utan att göra avkall på det övergripande avkastningsmålet. Ersättning kan även hållas inne om det inte råder god ordning i styrdokument och ledningssystemet.

6.2.4 Utbetalning och uppskjutande av utbetalning

Fast ersättning under uppsägningstid eller avgångsvederlag får inte överstiga ett belopp som motsvarar den avtalade fasta lönen samt upparbetad rörlig lön vid tidpunkten för besked om uppsägning. Detta belopp inkluderar förmåner enligt anställningsavtalet.

Det ska i samband med beslut om ersättning i samband med att anställningen upphör säkerställas att ersättningen inte belönar osunt risktagande.

6.2.5 Lönerrevision

De fasta lönerna skall revideras årligen i samband med årsskiftet. Styrelsen fattar beslut om verkställande direktörens lön samt löneutrymme i stiftelsen. Styrelsen kan om den så önskar utse en ersättningskommitté.

7 Ersättningar till anställda inom centrala funktioner (internrevisions- och riskhanteringsfunktion)

I Stiftelsen anställd person som utför uppgifter inom Stiftelsens centrala funktioner ska erhålla marknadsmässig fast lön men inte erhålla rörlig ersättning.

8 Rapportering till styrelsen

Vd ska till styrelsen årligen rapportera förslag till årlig tilldelning, utifrån fastställda kriterier, för godkännande

Vd ska också till styrelsen årligen rapportera förslag till årlig utbetalning, med analys av om nedsättning ska ske enligt fastställda kriterier.