

Ersättningspolicy för Svensk Handel Pensionskassan

Org.nr. 802005-5631

Fastställd av styrelsen 2010-06-17

Inledning

I enlighet med FFFS 2009:7 har styrelsen tagit fram denna policy i syfte att kunna identifiera, mäta, styra, internt rapportera och kontrollera de risker som Svensk Handel Pensionskassan (Kassan) är förknippad med. Ersättningspolicyn ska vara förenlig med och främja en effektivriskhantering och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande.

Policyn omfattar lön och andra villkor för anställda inom Kassan.

Denna ersättningspolicy ska tillämpas på samtliga avtal eller ändringar i existerande avtal som träffas med anställda efter det att styrelsen fastställt policyn.

Kassan tillämpar fasta och rörliga ersättningar till anställda.

Policy

Omfattning

Samtliga anställda inom Kassan omfattas av ersättningspolicyn.

Grundläggande princip

Lön och andra anställningsvillkor ska vara sådana att Kassan kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

Härutöver har Kassan att följa aktuella kollektivavtal och gällande arbetsrättslagstiftning vid bestämmandet av ersättningar till anställda samt lagen om understödsföreningar (LUF).

Ersättningsprinciperna gäller oberoende av om förhållandet avser en ledande befattningshavare, anställd som kan påverka Kassans risknivå eller någon annan anställd. Av de anställda är endast VD ledande befattningshavare i Kassan. Anställda som kan påverka Kassans risknivå är främst VD, ekonomichefen och aktuarien.

För att begränsa risken för intressekonflikt mellan en enskild medarbetares kortsiktiga ekonomiska intressen och Kassans långsiktiga mål förekommer rörliga ersättningar med en begränsad omfattning i Kassan.

Fast ersättning

Grundat på arten och omfattningen av Kassans verksamhet bedömer styrelsen att fasta ersättningar ska utgöra den övervägande ersättningsformen för anställda inom gruppen.

Den fasta ersättningen till anställd ska vara marknadsmässig och baseras på den enskilde medarbetarens ansvar och prestation. Härtill ska nivån på den fasta ersättningen uppfattas som balanserad av Kassans intressenter och kunder.

Rörlig ersättning

Den maximala rörliga ersättningen för försäkringsrådgivare uppgår till ett prisbasbelopp/år och för övriga anställda till ett halvt prisbasbelopp/år. VD har ingen rörlig ersättning.

Den rörliga ersättningen baseras på dels den ekonomiska utvecklingen för Kassan och dels på individuella mål.

Dessutom kan det utbetalas gratifikationer för extraordinära prestationer med maximalt ett prisbasbelopp/år och anställd.

Icke monetära förmåner

Anställda inom Kassan omfattas från tid till annan av andra förmåner, till exempel frisk- och företagshälsovård.

Pensioner

Pensionsförmåner till VD ska utgå i enlighet med gällande kollektivavtal, ITP alternativt FTP planen. Styrelsen har dock möjlighet att överenskomma om kompletterande förmåner.

Pension till anställda tecknas i enlighet med kollektivavtalet. Aktuella pensionsförmåner är FTP1 och FTP2 beroende på den anställdes ålder. Försäkringarna tecknas för FTP2 hos Kassan och via Fora som valcentral för FTP1.

Uppsägning och avgångsvederlag

Anställdas uppsägningstid följer av gällande kollektivavtal och baseras på längden av aktuell anställning. Avgångsvederlag, utöver lön under uppsägningstiden, kan förekomma i särskilda fall.

För Kassans VD utgår vid uppsägning från företagets sida 12 månadslöner jämte ett avgångsvederlag motsvarande marknadsmässiga villkor.

Styrning och uppföljning

Ersättningsbeslut till Kassans VD ska beredas av styrelsen.

Ersättningar till övriga anställda, inklusive rimliga och normalt förekommande icke monetära förmåner, beslutas av VD.

Styrelsen bedömer att riskerna för eventuella intressekonflikter på ersättningsområdet är mycket begränsade.

Styrelsen för Kassen ansvarar för att denna policy följs och ska fortlöpande pröva om den behöver ändras. Ändringar i policyn ska beslutas i styrelsen.