



KPA
PENSION

Ersättningspolicy

KPA Pensionsförsäkring AB

Företag

KPA Pensionsförsäkring
AB

Fastställd av

Namn

Styrelsen

Beslutsdatum

2017-09-28

Regelverksägare

Chefen Människor och miljöer

Regelverksspecialist

Avdelningschef Arbetsgivarstöd

Informationsklass

Intern

Versionsnummer

10



Innehåll

| | |
|---|---|
| Inledning..... | 4 |
| Allmänt..... | 4 |
| Övergripande principer..... | 4 |
| Syfte med ersättningen..... | 4 |
| Fast grundlön i förhållande till rörlig ersättning..... | 5 |
| Ersättning..... | 5 |
| Principer för lönesättning..... | 5 |
| Principer för rörlig ersättning..... | 6 |
| Garanterad ersättning..... | 6 |
| Ersättningsutskott..... | 6 |
| Anställd som kan påverka risknivån i KPA Pensionsförsäkring AB KPA Pensionsförsäkring AB har identifierat de anställda som väsentligen kan påverka risknivån i bolaget. Denna grupp av anställda utvärderas löpande och kan ändras beroende på den påverkan de har från tid till annan. Anställda som kan påverka risknivån i KPA Pensionsförsäkring AB är: | 7 |
| Ledande befattningshavare..... | 7 |
| Tillikaanställda med ansvar för kontrollfunktioner samt i ledande strategiska befattningar..... | 7 |
| Tillikaanställda i kontrollfunktioner..... | 7 |
| Tillikaanställda styrelseledamöter i moder- och dotterbolag som står under Finansinspektionens tillsyn..... | 7 |
| Beslutsprocess för lönesättning och övriga ersättningsfrågor..... | 7 |
| Ansvar för lönesättning för ledande befattningshavare inom KPA Pensionsförsäkring AB..... | 8 |
| Ledande befattningshavare..... | 8 |
| Pension och övriga förmåner..... | 8 |
| Lönekommitté..... | 8 |
| Noggrann granskning av rörliga ersättningar..... | 8 |
| Uppföljning och kontroll av ersättningspolicyn..... | 8 |
| Intressekonflikter..... | 9 |
| Offentliggörande..... | 9 |

TIPS! För att enkelt komma dit du vill i regelverket. Ställ markören på den rubrik du vill läsa i **Innehåll** ovan, håll ner CTRL och klicka på musen.

| Versionshantering - historik | | |
|--|--------------|-----------------------|
| <i>kort beskrivning gjorda ändringar</i> | <i>datum</i> | <i>versionsnummer</i> |
| | 2016-09-29 | 9 |
| | 2015-12-08 | 8 |
| | 2014-09-30 | 7 |



KPA
PENSION

| | | |
|--|------------|---|
| | 2013-09-19 | 6 |
|--|------------|---|



Inledning

Syftet med Ersättningspolicyn är att KPA Pensionsförsäkring AB ska kunna identifiera, mäta, styra, internt rapportera och kontrollera de risker som dess verksamhet är förknippad med. Därutöver ska Ersättningspolicyn vara förenlig med och främjar en effektiv riskhantering, samt motverka överdrivet risktagande.

Allmänt

Enligt artikel 275 i Solvens 2-förordningen, bör företag som står under Finansinspektionens tillsyn ha en ersättningspolicy som omfattar alla anställda.

Bolagen inom Folksam ingår i två företagsgrupper med Folksam ömsesidig livförsäkring (Folksam Liv) som moderbolag i den ena företagsgruppen (Folksam Liv-gruppen) och Folksam ömsesidig sakförsäkring (Folksam Sak) som moderbolag i den andra företagsgruppen (Folksam Sak-gruppen). I dessa riktlinjer benämns de båda företagsgrupperna tillsammans Folksam.

Bolagen inom Folksamns båda företagsgrupper, med undantag för Folksam Skadeförsäkring Ab, bedriver sin verksamhet i en operativ organisation som är gemensam för de rörelsedrivande bolagen i grupperna, vilket innefattar tillikaanställd personal och gemensam infrastruktur.

Verkställande direktörer i de dotterbolag som står under Finansinspektionens tillsyn är dock inte tillikaanställda, utan de är endast anställda i respektive bolag. Vidare är personal som utför uppgifter i risk-, compliance- och aktuariefunktionerna endast tillikaanställda i de bolag som ingår i Folksam Liv- respektive Folksam Sak-gruppen.

Övergripande principer

Ersättningspolicy KPA Pensionsförsäkring AB utgår från Folksam Livs ersättningspolicy samt de grundläggande värderingarna inom Folksam och har som mål att långsiktigt attrahera, motivera och behålla kvalificerade medarbetare med rätt kompetens vilka bidrar till att KPA Pensionsförsäkring AB når sina mål och strategier på kort och lång sikt.

Syfte med ersättningen

Ersättningen ska vara individuell och differentierad, den ska motivera goda prestationer och önskvärda beteenden samt bidra till ett sunt risktagande som ligger i linje med ägarnas och kundernas förväntningar på KPA Pensionsförsäkring AB. Ersättningarna ska utformas och



bestämmas utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Överenskommelser om ersättning till externa förmedlare och andra tjänsteleverantörer ska vara riskbaserade och utformade på ett sådant sätt att de inte uppmuntrar till ett överdrivet risktagande i förhållande till KPA Pensionsförsäkring AB och KPA Pensionsförsäkring AB:s kunder.

Fast grundlön i förhållande till rörlig ersättning

KPA Pensionsförsäkring AB har en restriktiv hållning till rörliga ersättningar eftersom de kan medföra ett överdrivet risktagande varför huvuddelen av ersättningarna inom KPA Pensionsförsäkring AB ska utgöras av fast grundlön. För verkställande direktör utgår ingen rörlig ersättning. För övriga anställda inom KPA Pensionsförsäkring AB som kan påverka bolagets risknivå utgår ingen rörlig ersättning dock med undantag för kollektiva program baserade på Folksam Liv och Folksam Sak och som fastställda av styrelserna för Folksam Liv och Folksam Sak och som gäller för alla anställda inom Folksam inklusive dotterbolag.

Ersättning

Ersättningen kan bestå av olika komponenter som betalas ut direkt eller indirekt till en person inom ramen för en anställning:

- Fast grundlön som utgår månadsvis.
- Rörlig ersättning baserad på prestation, d.v.s. ersättning som baseras på uppnått resultat i förhållande till i förväg fastställda kriterier.
- Pension, vilket i huvudsak utgörs av tjänstepensionsplanerna som följer av kollektivavtal.
- Övriga förmåner som t.ex. bilförmån, friskvårdsersättning, fria eller subventionerade försäkringar.

Principer för lönesättning

Lönerna i KPA Pensionsförsäkring AB ska vara marknadsmässiga, men inte löneledande. Som jämförelse ska relevant extern marknadslönedata användas för det som anses vara konkurrerande arbetsmarknad till KPA Pensionsförsäkring AB. Lönen ska fastställas individuellt och vara differentierad, den ska grundas på svårighetsgrad och ansvar i befattningen samt medarbetarens kompetens, erfarenhet och prestation.

Huvudprincipen är att översyn av lön sker vid lönerevision, vid befordran samt vid väsentligt ändrade/utökade arbetsuppgifter som är att anse som befordran.



Principer för rörlig ersättning

KPA Pensionsförsäkring AB har en restriktiv hållning till rörliga ersättningar utöver de som regleras genom kollektivavtal eller har fastställts efter samverkansförhandling med de fackliga organisationerna. Där rörliga ersättningar förekommer, utöver de kollektivavtalade, ska dessa vara prestationsbaserade utifrån i förväg fastställda prestationskriterier, de ska inte uppmuntra till överdrivet risktagande samt utgöra en liten del av den totala ersättningen. Rörliga ersättningar utöver kollektivavtalade och de som har fastställts efter samverkansförhandling med de fackliga organisationerna ska beslutas av styrelsen, vilka ska säkerställa att det finns en lämplig balans mellan fasta och rörliga delar.

För verkställande direktör utgår ingen rörlig ersättning. För övriga anställda inom KPA Pensionsförsäkring AB som kan påverka bolagets risknivå utgår ingen rörlig ersättning dock med undantag för kollektiva program baserade på Folksamns övergripande mål vilka är fastställda av styrelserna för Folksam Liv och Folksam Sak och som gäller för alla anställda inom Folksam inklusive dotterbolag.

Vid all rörlig ersättning ska det finnas möjlighet att besluta att ingen rörlig ersättning betalas ut, att fördela ersättningen och utbetalningen av densamma på upp till tre år, alternativt kunna återta ersättning (så kallat annullationsansvar). Detta gäller såväl kollektivavtalad som icke kollektivavtalad rörlig ersättning.

Garanterad ersättning

Garanterad rörlig ersättning får endast förekomma vid nyanställning och ska då vara begränsad till det första året. Personalförflyttningar inom Folksam räknas i detta sammanhang inte som nyanställning. Säljpersonal som har helt provisionsbaserad lön är undantagna från denna regel.

Ersättningsutskott

Styrelsen får uppdra åt ordföranden att, i stället för ett särskilt ersättningsutskott, förbereda frågan om verkställande direktörens och övriga personer i företagsledningens anställningsvillkor för beslut av styrelsen..



Anställd som kan påverka risknivån i KPA Pensionsförsäkring AB

KPA Pensionsförsäkring AB har identifierat de anställda som väsentligen kan påverka risknivån i bolaget. Denna grupp av anställda utvärderas löpande och kan ändras beroende på den påverkan de har från tid till annan. Anställda som kan påverka risknivån i KPA Pensionsförsäkring AB är:

Ledande befattningshavare

- Verkställande direktör

Tillikaanställda med ansvar för kontrollfunktioner samt i ledande strategiska befattningar

- Chefen för aktuariefunktionen
- Ansvarig aktuarie
- Chefen för internrevision
- Chefen för avdelningen, risk och compliance
- Chefen för extern bolagsstyrning/ansvarsfullt ägande

Tillikaanställda i kontrollfunktioner

- Internrevision
- Avdelningen för risk och compliance, förutom anställda som endast utföra administrativa göromål
- Aktuariefunktionen
- Ledamöter i risk- och kapitalkommittén samt risk- och kontrollkommittén

Tillikaanställda styrelseledamöter i moder- och dotterbolag som står under Finansinspektionens tillsyn

Detta gäller dock inte arbetstagarledamöter annat än i de fall de deltar i beslut om belöningsprogram i Folksam Liv.

Beslutsprocess för lönesättning och övriga ersättningsfrågor

Vid alla lönebeslut gäller ”farfarsprincipen” som huvudregel, vilket innebär att chefens chef måste godkänna förslag till lönesättning. Vid lönesättning som kraftigt avviker från intern lönestruktur och/eller från



extern marknadslönedata ska enhetschef inhämta lönekommitténs rekommendationer.

Verkställande direktör beslutar om ramar och fördelning av utrymme vid lönerevision.

Människor och miljöer ansvarar för att

- bistå chefer med råd och stöd vid lönesättning
- tillhandahålla extern marknadslönedata
- genomföra lönerevisioner enligt gällande avtal
- samordna kontakter med de fackliga organisationerna.

Ansvar för lönesättning för ledande befattningshavare inom KPA Pensionsförsäkring AB

Ledande befattningshavare

Styrelsen ska, efter förslag från styrelseordförande, fastställa lönen för:

- Verkställande direktören
- Övriga personer i bolagets företagsledning

Pension och övriga förmåner

Vid beslut om villkor för pension och förmåner för tillikaanställd personal som inte är reglerade i kollektivavtal måste godkännande inhämtas av Verkställande direktör i Folksam Liv.

Lönekommitté

En kommitté med chefen Människor och miljöer som ordförande har en rådgivande roll åt enhetschefer vid lönesättning.

Noggrann granskning av rörliga ersättningar

Berörda enhetschefer ska ansvara för att det finns fastställda metoder och rutiner för att säkerställa kvaliteten i underlagen för beslut om och utbetalning av rörliga ersättningar.

Uppföljning och kontroll av ersättningspolicyn

En kontrollfunktion ska, minst en gång per år, självständigt granska om bolagets ersättningar överensstämmer med denna ersättningspolicy. Externa uppdragstagare kan anlitas för sådan granskning. Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelserna i moderbolagen och dotterbolagen omgående och senast i samband med att årsredovisningen fastställs.



KPA
PENSION

Funktionen för risk och compliance får inte delta i utformningen av ersättningsregler eller ersättningsprogram.

Intressekonflikter

För att hantera eventuella intressekonflikter med anledning av denna ersättningspolicy, ska riktlinjer för hantering av intressekonflikter i KPA Pensionsförsäkring AB tillämpas.

Offentliggörande

En redogörelse för lämnade ersättningar ska offentliggöras i enlighet med Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd.