

Riktlinjer för ersättningar till anställda i PRI Pensionsgaranti

Dessa riktlinjer har upprättats med anledning av Finansinspektionens allmänna råd om ersättningspolicy i bl.a. försäkringsföretag (FFFS 2011:2).

Riktlinjerna har fastställts av bolagets styrelse den 25 mars 2011.

Riktlinjerna omfattar samtliga anställda i PRI Pensionsgaranti och ska behandlas i styrelsen årligen.

Styrelsen ska besluta om ersättning till anställda i ledande positioner. Beslut om rörlig ersättning och principerna för denna, oavsett personalkategori, beslutas av styrelsen. Ersättningsutskottet ska bereda väsentliga ersättningsbeslut samt beslut om åtgärder för att följa upp tillämpningen av dessa riktlinjer.

Granskning av att bolagets ersättningar överensstämmer med dessa riktlinjer ska årligen utföras av bolagets internrevisor. Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Bolaget ska lämna en redogörelse för riktlinjerna samt totalbelopp för ersättningar till anställda i årsredovisningen eller på bolagets webbplats enligt vid var tid gällande redovisningspraxis samt enligt Finansinspektionens föreskrifter och allmänna råd.

Allmänt

Ersättningar till anställda i PRI Pensionsgaranti ska vara marknadsmässiga, dvs. konkurrenskraftiga jämfört med de villkor som andra företag med liknande verksamhet erbjuder.

Ersättningar till anställda får inte motverka bolagets långsiktiga intressen.

Fast ersättning

Den fasta lönen ska återspegla de krav som ställs på befattningen avseende kompetens, ansvar, komplexitet och ska främja PRI Pensionsgarantis affärsmål och intressen. Den fasta lönen ska också återspegla den prestation som den anställde utfört och således även vara individuell och differentierad.

Vid bestämmande av den fasta lönen ska hänsyn tas till förekomsten av övriga ersättningsdelar.

Alla medarbetare ska varje år erbjudas minst ett lönesamtal, där prestation och måluppfyllelse diskuteras och värderas.

PRI Pensionsgaranti ska tillämpa en kontinuerlig lönerevisionsprocess. Det innebär att lönerevision kan ske vid olika tidpunkter på året. Respektive chef har ett ansvar för att medarbetaren har rätt lön vid varje tillfälle. På detta sätt uppnås en tydlig koppling mellan medarbetarens lön och resultat.

Rörlig ersättning

Villkor för rörlig ersättning ska innehålla:

- Förutbestämda mål vilka är mätbara,
- för varje mål skall det fastslås vilken prestation som krävs för att nå tröskelnivån (startpunkten) för när rörlig lön kan börja utbetalas (minsta prestationskrav) och
- vilken prestation som krävs för att maximal rörlig lön (taknivå) skall nås

Från och med 2010 förekommer inte rörlig ersättning – med undantag för det resultatandelssystem som nämns nedan - i PRI Pensionsgaranti.

Eftersom resultatandelen är villkorad i tre år för samtliga anställda har bolaget ansett att något behov av att definiera anställda som kan påverka företagets risknivå (se FFFS 2009:7) inte föreligger. Vid en eventuell förändring av bolagets regler för rörlig ersättning och uppskjuten utbetalning av denna ska denna grupp anställda vid behov definieras.

Resultatandelssystem för 2011

För 2011 omfattas samtliga anställda, dock inte VD, av en resultatandel om PRI Pensionsgarantis resultat före bokslutsdispositioner och återbäring är positivt. Följande mål utgör underlag:

1. Totalavkastning i finansrörelsen är minst 0,5 % bättre än avkastningen i en referensportfölj
2. Driftskostnader i försäkringsrörelsen + skadekostnader i % av premieintäkt för egen räkning är under 67 %
3. Intäkten för alla arvoderade tjänster ska öka med minst 10 % mot föregående år

För delmål 1 utgår 20 % av en tredjedel av ett inkomstbasbelopp för varje 0,1 %, dock maximerat till en tredjedel av ett inkomstbasbelopp.

För respektive delmål 2 och 3 som uppfyllts utgår en tredjedel av ett inkomstbasbelopp.

För tjänstgöring under del av året justeras den preliminära resultatandelen pro-rata. Om tjänstgöring understiger en månad bortfaller rätten till preliminär resultatandel helt och hållet.

Den preliminära resultatandelen avsätts för pensionsändamål inom ramen för PRI Pensionsgarantis "Pension i egen regi" när årsbokslutet fastställts för 2011 och är villkorad (1) under de tre därpå följande åren (villkorsperiod) av:

- att PRI Pensionsgarantis ekonomiska ställning inte väsentligen försämrats under villkorsperioden,
- att det inte under villkorsperioden visar sig att PRI Pensionsgarantis resultat på vilka resultatandelen är baserad helt eller delvis inte varit uppfyllda

¹ Villkoret innebär att styrelsen äger rätt att under villkorsperioden besluta att den preliminära resultatandelen helt eller delvis skall bortfalla.

Resultatandelen blir slutlig och ovillkorad efter villkorsperiodens slut om styrelsen inte dessförinnan beslutat låta den preliminära resultatandelen helt eller delvis bortfalla.

Pension

VD skall ha en avgiftsbestämd pensionsplan.

Övriga anställda i PRI Pensionsgaranti skall omfattas av de pensionsförmåner som följer av FTP planen. På lönedelar överstigande motsvarande 30 inkomstbasbelopp, skall avgiftsbestämd pensionsplan tillämpas.

Övriga förmåner

Anställd inom PRI Pensionsgaranti kan erhålla företagshälsovård, friskvårdsbidrag, sjukvårdsförsäkring, lunchförmån och förmånsbil enligt de vid var tidpunkt tillämpade bestämmelserna härom inom bolaget.

Övrigt

Riktlinjer för hantering av intressekonflikter finns i PRI Pensionsgarantis riktlinjer för hantering av intressekonflikter samt i riktlinjer för PRI Pensionsgarantis finansförvaltning.

xxxx