**Ersättningspolicy**

**Praktikertjänst AB:s Pensionsstiftelse 2**

|  |  |
| --- | --- |
| Fastställd av | Styrelsen |
| Datum för beslut | 2024-06-04 |
| Tillämpas från | 2024-07-01 |
| 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](#_Toc167452362)

[2 Externa regler 3](#_Toc167452363)

[3 Tillämpningsområde 3](#_Toc167452364)

[4 Övergripande principer för ersättningar och åtgärder för att undvika intressekonflikter 4](#_Toc167452365)

[5 Roller och ansvar 5](#_Toc167452366)

[5.1 Styrelsen 5](#_Toc167452367)

[5.2 Verkställande direktören 5](#_Toc167452368)

[5.3 Internrevisionsfunktionen 5](#_Toc167452369)

[6 Ersättningar till anställda med ansvar inom kapitalförvaltningen 5](#_Toc167452370)

[6.1 Fast ersättning 5](#_Toc167452371)

[6.1.1 Lönerevision 7](#_Toc167452377)

[7 Ersättningar till anställda inom centrala funktioner (internrevisions- och riskhanteringsfunktion) 7](#_Toc167452378)

# 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 det sätt som bedöms lämpligast utifrån det fastställda ändamålet.

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.

# 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.

# 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.

# 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.

Avgångsvederlag ska begränsas så att de inte premierar osunt risktagande.

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

# Roller och ansvar

## Styrelsen

Styrelsen beslutar om arvode till styrelseledamöter, vd, anställda i centrala funktioner samt arvodering av externa uppdragstagare rörande centrala funktioner.

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

## Verkställande direktören

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

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

## Internrevisionsfunktionen

Internrevisionsfunktionen granskningsansvar omfattar även denna ersättningspolicy.

# Ersättningar till anställda med ansvar inom kapitalförvaltningen

## 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.

### Lönerevision

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.

# 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.