

POLICY FÖR ERSÄTTNINGAR

Dokumentägare	VD
Fastställd av	Styrelsen
Senast fastställd	2026-02-05, ersätter version från 2025-02-11
Relaterade dokument (dokument som hänvisas till i denna policy samt, dokument som innehåller hänvisningar till denna policy)	Policy för hantering av intressekonflikter Policy för integrering av hållbarhetsrisker

1 Inledning

1.1 Syfte och mål

Denna policy syftar till att fastställa FPKs allmänna principer för ersättningar samt beskriva de åtgärder som företaget ska vidta för att undvika intressekonflikter. Målet är att säkerställa att FPKs system för ersättningar är förenligt med tillämpligt regelverk. Policyn ska bidra till att företaget styrs på ett sunt och ansvarsfullt sätt och motverka ett överdrivet risktagande, samt skapa en sund och effektiv riskhantering. I det ingår att säkerställa att policyn är förenlig med FPKs integrering av hållbarhetsrisker. FPK har antagit en särskild *Policy för integrering av hållbarhetsrisker*.

1.2 Omfattning

Policyn gäller för alla anställda inom FPK och omfattar alla ersättningar och förmåner inom ramen för anställningen. Ersättningssystemet omfattar ersättningar till anställda som kan påverka FPKs risktagande.

Policyn omfattar även de som ingår i styrelsen eller är ersättare för någon av dem samt de som ansvarar för eller utför arbete i centrala funktioner.

Denna policy omfattar hela FPKs verksamhet i såväl utlagd verksamhet som verksamhet som bedrivs i egen regi.

1.3 Implementering, kontroll och revideringar

Alla medarbetare i FPK ansvarar för att ta del av och följa denna policy. Varje medarbetare som berörs av denna policy ska utan dröjsmål informera någon av de centrala funktionerna vid upptäckt av avvikelser från detta styrdokument eller annan fakta som kan vara av betydelse för respektive central funktion att utföra sitt uppdrag.

Kontroll av efterlevnaden av denna policy ska i första hand utföras av Internrevisionsfunktionen. Kontroll ska genomföras årligen. Resultatet av Internrevisionsfunktionens uppföljning ska årligen, eller oftare om så krävs, rapporteras till styrelsen.

Policyn ska fastställas av styrelsen. Policyn ska utvärderas och ses över minst en gång per år. Dokumentägaren ansvarar för att föreslå behövliga revideringar av policyn.

2 Ersättningsmodell

2.1 Allmänt

Utgångspunkten för FPKs ersättningsmodell är att den ska bidra till att skapa goda förutsättningar för upprätthållandet av en verksamhet som bedrivs på ett sunt och ansvarsfullt sätt och som motverkar ett överdrivet risktagande. Ersättningsmodellen ska vara konkurrensförmålig ur ett relevant marknadsperspektiv för att säkerställa att kompetens och effektivitet uppnås i FPKs verksamhet.

FPKs verksamhet, riskprofil, mål, långsiktiga intressen, finansiella stabilitet och resultat som helhet ska beaktas vid alla beslut om ersättning. Även de långsiktiga intressen som de personer har vars pensionsförmåner FPK tryggar ska beaktas. I det ingår att ersättningsmodellen är förenlig med FPKs integrering av hållbarhetsrisker där ersättningsstrukturen inte uppmuntrar till överdrivet risktagande i denna del.

2.2 Särskilt om försäkringsdistribution

Endast VD är sysselsatt inom försäkringsdistributionen hos FPK.

2.3 Fast ersättning

Endast fast ersättning gäller till anställda. Den fasta ersättningen utgörs av kontant månadslön. Individuell lönesättning gäller.

Såvitt avser funktioner eller uppgifter som har lagts ut på part genom ett uppdragsavtal, ska ersättningen vara sund och inte medföra risk för överdrivet risktagande.

När det gäller sådana anställda som kan fatta beslut om investeringar och som därmed kan påverka integreringen av hållbarhetsrisker i förvaltningen ska det även säkerställas att ersättningssystemet inte medför konflikter med integreringen av hållbarhetsrisker. Med hänsyn till att endast fast ersättning erhålls förekommer inte sådana konflikter.

2.4 Övriga ersättningar och förmåner

FPK kan, utöver fast kontant månadslön, erbjuda anställda förmåner i form av hälso- och friskvård. Dessa förmåner ska följa branschpraxis och hanteras enligt Skatteverkets rekommendationer.

Pensions- och avgångsvillkor följer av kollektivavtal. Styrelsen kan besluta om särskilda pensions- och avgångsvillkor för VD. Utformning och nivå på

pensionsersättningar ska vara väl avvägda och präglas av öppenhet och transparens.

3 Beslut om ersättningar

Ersättning till VD beslutas av styrelsen.

Beslut om ersättning och förmåner till övriga anställda, inklusive anställda som rapporterar direkt till VD, fattas av VD. VD ska informera styrelseordföranden om sådana beslut.

Beslut om ersättning till styrelseledamot fattas av fullmäktige med förslag från valberedningen.

4 Intressekonflikter

När FPK beslutar om ersättningar ska beslutsfattande organ eller person alltid beakta risken för intressekonflikter. Intressekonflikter motverkas genom att ingen målrelaterad eller annan rörlig ersättning eller gratifikationer tillämpas.

I övrigt ska intressekonflikter och jäv hanteras i enlighet med FPKs *Policy för hantering av intressekonflikter*.

5 Offentlig information

FPK ska regelbundet offentliggöra relevant information om innehållet i denna policy på sin webbplats, inklusive hur denna policy är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker. VD ansvarar för att säkerställa att sådan information offentliggörs.

En redogörelse över FPKs ersättningar ingår i årsredovisningen som efter fastställandet av fullmäktige publiceras på FPKs webbplats.