



## Information om SPK:s styrdokument för ersättningar

SPK:s styrelse har antagit ett styrdokument för ersättningar som fastställer SPK:s ersättningspolicy. Policyn ligger till grund för de ersättningar SPK betalar ut till styrelse och anställda och styrdokumentet beskriver hur ersättningssystemet är uppbyggt, inklusive beslutsformer, undvikande av intressekonflikter, uppföljning och kontroll samt offentliggörande. Dokumentet ses minst årligen över och revideras vid behov.

### Ersättningspolicy

Syftet med SPK:s ersättningspolicy är att främja långsiktighet och motverka ett överdrivet risktagande i verksamheten och därmed bidra till att säkerställa att SPK styrs på ett sunt och ansvarsfullt sätt, samtidigt som den skapar förutsättningar för att attrahera och behålla medarbetare med rätt kunskap och erfarenhet för att verksamheten ska kunna bedrivas på bästa möjliga sätt.

SPK:s ersättningssystem ska gynna SPK:s och dess medlemmars långsiktiga intressen och de ersättningar som betalas ut får inte äventyra SPK:s långsiktiga resultat och ekonomiska ställning. Ersättningsnivåerna ska vara marknadsrelaterade och konkurrenskraftiga samt relaterade till aktuell befattning. SPK utger endast fast lön – rörliga ersättningar förekommer därmed inte – vilket minskar risken för såväl intressekonflikter som ett överdrivet risktagande. I och med att rörliga ersättningar inte förekommer finns det inget samband mellan ersättningsnivå och exempelvis avkastningen inom kapitalförvaltningen eller integreringen av hållbarhetsrisker. Det finns heller inget samband mellan ersättning och distribution av försäkringar.

I årsredovisningen finns information om ersättningar uppdelad på olika kategorier:

I kategorin anställda i ledande position ingår styrelseledamöter, VD och eventuell ersättare för någon av dem.

I kategorin anställda som kan påverka SPK:s risknivå ingår ledningsgruppen (dvs försäkringschef, kapitalförvaltningschef och operativ chef), anställda som ansvarar för eller utför arbete i centrala funktioner (riskhanterings-, aktuarie-, regelefterlevnads- och internrevisionsfunktionen), och andra som kan påverka SPK:s riskprofil (främst anställda i finansavdelningen).

I kategorin alla anställda, ingår samtliga anställda, även de som inte ingår i någon av kategorierna ovan.

### Ersättningar

Med ersättning avses det totala belopp som SPK betalar ut direkt eller indirekt till en individ. Ersättningen till anställda utgörs av månadslön och därutöver av tjänstepension och övriga förmåner som exempelvis friskvårdsbidrag, hälsokontroller och läkarbesök samt möjlighet till räntesubvention för personalkrediter hos Swedbank. Vissa ledande befattningshavare har även bilförmån.



SPK tillämpar den förmånsbaserade BTP-planen för tjänstepension, enligt kollektivavtal, vilket innebär att anställda medarbetare garanteras en pension motsvarande en viss procentuell andel av slutlönen. Pensionsförpliktelserna tryggas genom inbetalning av fastställda försäkringspremier under anställningstiden

### **Ersättningsbeslut**

Vid årsstämman fattar SPK:s fullmäktige beslut om arvoden till styrelseledamöter och revisorer. De styrelseledamöter som är utsedda av SPK:s största intressent, Swedbank AB, erhåller inget arvode då uppdraget ingår i deras ordinarie tjänst.

Ersättningar till VD beslutas av styrelsen.

Ersättningar till SPK:s anställda beslutas av VD. För ersättningar till anställda som ingår i ledningsgruppen görs avstämning med styrelsens ordförande innan beslut. Cheferna för de olika avdelningarna håller lönesamtal med sina medarbetare och föreslår ersättningsnivåer inför VD:s slutliga beslut. I samband med den årliga kostnadsuppföljningen kan styrelsen följa att ersättningar till anställda hålls inom rimliga nivåer.

Vad gäller de centrala funktionerna aktuariefunktionen, regelefterlevnadsfunktionen och internrevisionsfunktionen som har lagts ut till externa uppdragstagare bestäms ersättningen i förhandlingen om de kommersiella avtalsvillkoren, och denna är aldrig kopplad till resultatutvecklingen i SPK:s verksamhet.

### **Styrning, uppföljning och kontroll**

Styrelsen har det yttersta ansvaret för att ersättningspolicyn tillämpas och följs upp, och har utsett den externa revisorn att sköta uppföljning och kontroll av ersättningspolicyn och årligen granska att SPK:s ersättningar till anställda överensstämmer med denna.

Resultatet av granskningen ska rapporteras till styrelsen i samband med att årsredovisningen fastställs. I den händelse kontrollen visar att SPK:s ersättningar till enskilda anställda avviker från policyn ska detta rapporteras till styrelsen.