



# Ersättningspolicy

## Inledning

### Bakgrund

Ett tjänstepensionsföretag ska enligt 9 kap. 4 § lagen (2019:742) om tjänstepensionsföretag upprätta och följa styrdokument för ersättningar.

### Syfte och mål

Målet med ersättningspolicyn är att främja en sund och effektiv riskhantering i AMF samt att ersättningarna ska bidra till att AMF ska kunna rekrytera och behålla kompetenta och skickliga medarbetare, vilket bidrar till att AMF kan nå sina mål.

## Omfattning

Styrelsens policy för ersättning anger de regler och principer som ska gälla för ersättningar till personal i AMF. Principerna för ersättningar i AMF ska stå i överensstämmelse med AMF:s vision och grundläggande värderingar och tillämpliga lagar, föreskrifter och branschpraxis.

Kompetens- och ersättningsutskottet ska följa upp tillämpningen av dessa regler och bereda vissa ersättningsfrågor för beslut i AMF:s styrelse. Styrelsen beslutar, efter beredning i kompetens- och ersättningsutskottet, om övergripande principiella frågor rörande former för ersättningar och förmåner för anställda samt löner för vissa befattningar beskrivna i 21.6.

Ersättningspolicyn beskriver de generella principer som gäller ersättningar till all personal och reglerar särskilt vad som gäller beträffande:

- Ledande befattningshavare – varmed avses vd och vice vd, och
- anställda som kan påverka företagets risknivå – det vill säga anställd som i tjänsten utövar eller kan utöva ett inte oväsentligt inflytande på företagets risknivå. Personalkategorier som avses är ledande befattningshavare enligt definitionen ovan samtliga enhetschefer och ansvariga och utförare av centrala funktioner.

## Ersättningsformer och ersättningsnivå

All ersättning ska vara individuellt bestämd och differentierad baserat på prestation, kompetens och erfarenhet samt befattningens ansvar och svårighetsgrad. Vidare ska ersättningarna generellt vara marknadsmässiga och inte marknadsledande. Ersättningarna ska bestämmas utan hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Anställd personal ska ha pension i enlighet med gällande kollektivavtal eller anställningsavtal. Anställda vars befattning identifierats som risktagare kan inte få gratifikation.

Ersättningspolicyn ska främja en sund och effektiv riskhantering i AMF och ska utgå från den riskapitet som AMF har beslutat. AMF ska i ersättningssystemet ta hänsyn till hållbarhetsrisker med utgångspunkt från hur dessa risker hanteras i riskhanteringssystemet. Vid utvärdering av den individuella prestationen ska AMF ta hänsyn till den anställdes efterlevnad av externa och interna regler och policyer för risktagande, vilket även inkluderar hållbarhetsrisker. Vidare ska ersättningar i AMF vara utformade så att eventuella intressekonflikter mellan den anställda, företaget och de försäkrade och försäkringstagarna hanteras och ska minst hanteras enligt nedan.

Översyn av dessa regler ska baseras på hur policyns utformning påverkar de risker som AMF utsätts för och hur dessa risker hanteras. Inför materiella ändringar av denna policy ska en riskanalys genomföras. Policyn ska årligen ses över så att den utvecklas i takt med förändringar i företagets situation.

AMF:s totala ersättningar för enskild period får inte äventyra AMF:s förmåga att sammantaget redovisa positivt resultat över en konjunkturcykel.

Det ankommer på vd att med beaktande av dessa regler fastställa AMF:s lönepolicy med en beskrivning av de kriterier som ska gälla vid beslut om lön.

Vid uppsägning av annan än ledande befattningshavare ska gällande kollektivavtal eller av arbetsgivare och arbetstagare framtaget avtal följas. Detta gäller även för ledande befattningshavare vars uppsägningsvillkor inte avtalats om i anställningsavtalet.

### **Särskilt om avtal för ledande befattningshavare**

Anställningsavtal för ledande befattningshavare som inte omfattas av kollektivavtal ska beredas av kompetens- och ersättningsutskottet inför styrelsens beslut. Ledande befattningshavare som inte omfattas av kollektivavtal ska ha premiebestämda pensionsförmåner, nivån beslutas av styrelsen i varje enskilt fall.

Vid uppsägning av ledande befattningshavare som inte omfattas av kollektivavtal från företagets sida ska avgångsvederlag vara högst tolv (12) månadslöner. Avräkning ska ske på avgångsvederlag för annan inkomst. Om den anställde i väsentligt avseende bryter mot anställningsavtalet eller åsidosätter den lojalitetsplikt som följer av anställningsförhållandet ska AMF äga rätt att häva avtalat avgångsvederlag. Avgångsvederlaget ska inte vara semesterlöne- eller pensionsgrundande. Uppsägningstid och uppsägningslön ska i normalfallet uppgå till sex månader så länge inte annat framkommer av särskild överenskommelse. Underlaget för uppsägningslön och avgångsvederlag utgörs av den fasta månadslönen.

### **Förankringsprocess vid lönerevision**

Vid fastställande av lön och villkor för nyanställd personal och vid lönerevisioner för redan anställd personal tillämpar AMF en förankringsprocess. Processen innebär att innan lönesättande chef meddelar lön och villkor, ska nivå för ersättning och övriga väsentliga villkor vara förankrade hos överställd chef.

Styrelsen beslutar, efter beredning i kompetens- och ersättningsutskottet, ersättningar och villkor för vd, vice vd samt anställd som är ansvarig direkt inför styrelsen. Vd beslutar om ersättning och övriga villkor för övriga företagsledningen, efter förankring i kompetens- och ersättningsutskottet. Styrelsen ska informeras om vd:s beslut. Vd beslutar lön för chef regelefterlevnad, riskchef och ansvarig aktuariefunktionen efter förslag från stabschefen.

### **Anvisningar för utformning av rörliga ersättningsprogram**

Ingen i AMF omfattas av program för rörlig lön. Införande av program för rörlig lön beslutas av AMF:s styrelse.