

PRI Pensionsgarantis ersättningsmodell

PRI Pensionsgarantis riktlinjer för ersättningar omfattar samtliga anställda i PRI-koncernen och behandlas i styrelsen årligen.

Styrelsen beslutar om ersättning till vd. Kompetens- och ersättningsutskottet beslutar om ersättningar till medarbetare i ledande positioner samt anställda som har det övergripande ansvaret för någon av bolagets nyckelfunktioner. Beslut om principerna för rörlig ersättning oavsett personalkategori, beslutas av styrelsen. Kompetens- och ersättningsutskottet bereder de väsentliga ersättningsbeslut som ska beslutas av styrelsen.

Ersättningsmodellen

Medarbetare erhåller fast ersättning i form av kontant månadslön. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna fastställs med beaktande av arbetets art och svårighetsgrad, medarbetarens kvalifikationer och prestation samt principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Därutöver har samtliga medarbetare i PRI Pensionsgaranti-koncernen, dock inte vd, omfattats av ett resultatandelssystem som kan ge maximalt ett inkomstbasbelopp per år och anställd. För att anpassa ersättningspaketet i enlighet med vad som gäller för liknande bolag inom branschen har styrelsen i mars 2024 beslutat att fasa ut resultatandelssystemet under en tvåårsperiod.

Ersättningssystemet inklusive resultatandelssystemet, som är under utfasning, är utformat på sådant sätt att det inte skapar incitament som medför risk att de anställda agerar på sådant sätt att kundens intressen påverkas negativt.

Resultatandelarna avsätts i en pensionslösning i egen regi när årsbokslutet fastställts för föregående kalenderår.

Pension

Vd:s pensionsplan redogörs för i årsredovisningen.

Övriga anställda i PRI Pensionsgaranti omfattas av de pensionsförmåner som följer av FTP planen.

xxxx