

13 Riktlinjer för ersättning

13.1 Inledning och syfte

Denna riktlinje för ersättning 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 riktlinjen för ersättning 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.

Riktlinjen gäller för samtliga förtroendevalda och medarbetare i Stiftelsen. Riktlinjen 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.

13.2 Externa regler

I 16 e § Tryggandelagen anges att pensionsstiftelser ska upprätta och följa en sund riktlinje för ersättning för personer som leder eller övervakar verksamheten eller på ett annat sätt kan påverka riskerna i verksamheten.

I 3 kap. 6–8 §§ FFFS 2019:19 finns specifika regler rörande innehållet i Riktlinjen för ersättning.

13.3 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, ska ersättningar ta hänsyn till Stiftelsens hållbarhetsstrategi.,

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.

Stiftelsens ersättningssystem ska möjliggöra för Stiftelsen att rekrytera och behålla medarbetare med relevant kompetens. Ersättningsmodellen ska beakta Stiftelsens långsiktiga ändamål.

Avgångsvederlag ska begränsas så att de inte premierar osunt risktagande.

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

Stiftelsens ersättningssystem ska vara förenlig med Stiftelsens förhållningssätt att hantera hållbarhetsrisker. Detta innebär att ersättning inte får baseras på eller påverkas av exponering mot hållbarhetsrisk. En medarbetare ska aldrig kunna påverka sin ersättning genom att ta mer eller mindre hållbarhetsrisk i samband med utförandet av arbetet.

13.4 Roller och ansvar

13.4.1 Styrelsen

Styrelsen beslutar om arvode till styrelseledamöter, VD, medarbetare 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.

13.4.2 VD

VD ska följa denna Riktlinje för ersättning vid fastställande av ersättningar som inte omfattas av 4.1.

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

13.4.3 Internrevisionsfunktionen

Internrevisionsfunktionen granskningsansvar omfattar även denna Riktlinje för ersättning.

13.5 Ersättningar till medarbetare med ansvar inom kapitalförvaltningen

13.5.1 Fast ersättning

Den fasta ersättningen ska spegla befattningens ansvar och karaktär, medarbetarens prestation samt villkoren på marknaden.

13.5.2 Lönerevision

De fasta lönerna ska revideras årligen i samband med årsskiftet. Styrelsen fattar beslut om lön till VD samt löneutrymme i Stiftelsen. Styrelsen kan om den så önskar utse en ersättningskommitté.

13.6 Ersättningar till medarbetare inom centrala funktioner (internrevisions- och riskhanteringsfunktion)

Medarbetare i Stiftelsen som utför uppgifter inom Stiftelsens centrala funktioner ska erhålla ersättning i form av marknadsmässig fast lön.

13.7 Offentliggörande

Stiftelsen ska regelbundet offentliggöra relevant information om ersättningspolicyn via Stiftelsens hemsida i inloggat läge.