



Postens Pensionsstiftelse

R14 - Riktlinjer för ersättning

Fastställd av	Styrelsen
Datum för beslut	2024-04-26
Tillämpas från	2024-04-26
Frekvens för översyn/ fastställande	Vid behov, dock minst årligen
Tillämpas av	Styrelse, vd
Dokumentansvarig	Vd
Implementeringsansvarig	Vd
Ansvarig för regelefterlevnadskontroll	Internrevisionsfunktionen
Innehåll	Riktlinjerna anger Stiftelsens interna regler avseende ersättning till Stiftelsens personal.

INLEDNING OCH SYFTE

Postens Pensionsstiftelses ("Stiftelsens") ändamål är att trygga utfästelser om pension till anställda och tidigare anställda, för vilka PostNord-koncernen svarar enligt allmän pensionsplan och tidigare pensionsbestämmelser.

Syftet med riktlinjerna är att säkerställa att ersättning till anställd personal i Stiftelsen uppmuntrar till att främja Stiftelsens verksamhet, riskprofil, långsiktiga intressen, finansiella stabilitet och god etik.

EXTERNA REGLER

Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2019:19) om pensionsstiftelser innehåller krav på att en pensionsstiftelse skall ha en ersättningspolicy.

ERSÄTTNINGSSYSTEMET

Ersättning till stiftelsens samtliga anställda utgörs av månatlig fast lön. Stiftelsens medarbetare skall erhålla för branschen konkurrensmässiga fasta grundlöner för att säkra den långsiktiga kompetensnivån och förvaltningen av stiftelsens tillgångar. Stiftelsen skall inte vara löneledande men får inte halka efter marknaden med risk att medarbetare söker sig till annan arbetsgivare enkom av det skälet.

Årligen per 1 juni erhåller i normalfallet varje anställd en lönejustering. En prestationsbaserad rörlig ersättning kan erbjudas årligen om maximalt en månadslön, se nedan.

FRISKVÅRDSBIDRAG

Anställda uppmuntras till träning varför ett årligt friskvårdsbidrag om 5 000kr/anställd erbjuds.

PENSION

Stiftelsens anställda har pensionsavsättning i Skandia motsvarande ITP1 och ITP2.

PRESTATIONSBASERAD RÖRLIG ERSÄTTNING

Ersättningen till personalen är en viktig faktor och en förutsättning för en professionell och ändamålsenlig förvaltning är att stiftelsen kan attrahera och behålla kompetent personal. Stiftelsens VD kan tillsammans med ordförande premiera anställda om en rörlig ersättning om maximalt en månadslön, enligt särskilda kriterier. Stiftelsen har beaktat Finansinspektionens allmänna råd och anser att nivån om maximalt en månadslön inte leder till ett högre risktagande eller riskerar att skapa några intressekonflikter där anställdas egna intressen sätts framför Stiftelsens. Stiftelsens styrelse blir därav informerad om nivån kring ersättningen. Stiftelsens Rapport för egen Riskbedömning beskriver hantering av eventuella uppkomna intressekonflikter.

INTRESSEKONFLIKTER

I stiftelsens *R15 – Riktlinjer för intressekonflikter* framgår stiftelsens hantering och identifiering av eventuella intressekonflikter.

UPPFÖLJNING

Stiftelsens riskhanteringsfunktion, internrevisionsfunktion samt revisorer har möjlighet att kontrollera efterlevnaden av stiftelsens ersättningspolicy.