

Postens Pensionsstiftelse

R14 – Riktlinjer för ersättning och intressekonflikter

Fastställd av	Styrelsen
Datum för beslut	2025-04-10
Tillämpas från	2025-04-10
Frekvens för översyn/ fastställande	Vartannat år eller vid behov
Tillämpas av	Styrelse, vd
Dokumentansvarig	Vd
Implementeringsansvarig	Vd
Ansvarig för regelefterlevnadskontroll	Internrevisionsfunktionen
Innehåll	Riktlinjerna anger Stiftelsens interna regler avseende ersättning till Stiftelsens personal samt intressekonflikter.

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

Enligt 16 g § lagen (1967:531) om tryggnad av pensionsutfästelse med mera ("Tryggandelagen") ska pensionsstiftelser *"upprätta och följa en sund ersättningspolicy för personer som leder eller övervakar verksamheten eller på annat sätt kan påverka riskerna i verksamheten. Stiftelsen ska regelbundet offentliggöra relevant information om ersättningspolicyn"*.

Vidare i tryggandelagen framgår i 10 § samt 16 j att intressekonflikter ska undvikas vad gäller placeringar, och förvaring av tillgångar samt när arbetsgivare utför tjänster åt Stiftelsen. Även Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2019:19) om pensionsstiftelser innehåller krav på att en pensionsstiftelse skall ha en ersättningspolicy som även tar hänsyn till intressekonflikter.

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. Pension tillkommer samt friskvårdsbidrag och en prestationsbaserad rörlig ersättning kan erbjudas, se bilaga 1.

Ersättning till anställda skall ta hänsyn till att dessa inte anses skapa några intressekonflikter där den anställdes egna intressen sätts framför Stiftelsens.

HANTERING AV INTRESSEKONFLIKTER

Stiftelsen ska hantera intressekonflikter genom att ha rutiner och genomföra åtgärder som säkerställer att pensionstagares och stiftelsens intressen inte påverkas negativt. När nya intressekonflikter uppkommer skall dessa dokumenteras i dessa riktlinjer.

Samtliga anställda hos Stiftelsen samt styrelseledamöter och uppdragstagare är skyldiga att löpande identifiera omständigheter eller förhållanden som utgör eller kan ge upphov till intressekonflikter. Intressekonflikter rapporteras till vd eller ordförande som tar frågan vidare och bedömer omfattning och hur situationen ska lösas.

I bilaga 1 dokumenteras och bedöms risken kring identifierade intressekonflikter. Ifall det är fråga om en sådan väsentlig, principiell eller generell intressekonflikt som ska regleras i denna policy ansvarar VD för att ta fram ett förslag till reviderad policy. Dessa skall i så fall även bedömas med hög, medel eller låg risk. Styrelsen ska sedan granska VD:s förslag och besluta om en eventuell revidering.

I alla delar av Stiftelsens verksamhet ska hänsyn tas till eventuella intressekonflikter, både vad gäller förvaltning samt övrig verksamhet.

UPPFÖLJNING

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