

Ersättningspolicy för Alleima Pensionsstiftelse

1. Inledning

Alleima Pensionsstiftelse ("Stiftelsen") har till ändamål att trygga sådana pensionsutfästelser enligt ITP-planen, annan därmed jämförbar pensionsplan eller andra liknande pensionsutfästelser, som lämnats av Alleima AB (559224-1433) och övriga företag inom Alleima-koncernen i Sverige (var för sig betecknade "Arbetsgivare", gemensamt betecknade "Arbetsgivarna") för sina anställda och deras efterlevande, och som har kreditförsäkrats hos FPG Försäkringsbolaget Pensionsgaranti, ömsesidigt. Arbetsgivare som eventuellt avknoppas eller på annat sätt lämnar koncernen har rätt att även därefter fortsatt trygga sina pensionsutfästelser i och avsätta medel till Stiftelsen.

2. Om skyldighet att besluta ersättningspolicy

Enligt 16 g § lag (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m. ("tryggandelagen") ska en pensionsstiftelse som tryggar utfästelser om pension till minst 100 personer ("stor pensionsstiftelse") upprätta och följa en sund ersättningspolicy för personer som leder eller övervakar verksamheten eller på annat sätt kan påverka riskerna i verksamheten. Pensionsstiftelsen ska också regelbundet offentliggöra information om ersättningspolicy, om inte annat föreskrivs av den allmänna dataskyddsförordningen (EU) 2016/679. Dessa riktlinjer ska även gälla Pensionsstiftelsens tjänsteleverantörer som avses i 16 k § tryggandelagen, om dessa tjänsteleverantörer inte redan omfattas av UCITS-direktivet, Solvens 2-direktivet, AIFM-direktivet, kapitaltäckningsdirektivet eller MiFID 2.

Finansinspektionen ("FI") har i FFFS 2019:19 3 kap. 6-8 §§ närmare angett vad en ersättningspolicy ska innehålla. Denna policy avser att uppfylla såväl lagkrav som FI:s krav.

3. Allmänna principer för ersättningar

- 3.1 Alla ersättningar som lämnas av Stiftelsen ska stämma överens med Stiftelsens verksamhet, riskprofil, mål, långsiktiga intressen, finansiella stabilitet och resultat samt med de långsiktiga intressen som de personer har vars pensionsförmåner Stiftelsen tryggar.
- 3.2 Det är styrelsen som ska fatta beslut om alla ersättningar som utlovas eller utges av Stiftelsen. Om styrelsen i något enskilt fall beslutar att delegera rätten att för Stiftelsens räkning utlova eller utge ersättning ska sådan delegationsrätt alltid ges till minst två personer som i förening har att fatta ersättningsbeslut (dualitetsprincipen).
- 3.3 Samtliga ersättningar som Stiftelsen utger ska vara marknadsmässiga och skäliga med hänsyn till vad ersättningen avser. Ersättningarna får inte antas bidra till att skapa incitament till onödigt risktagande, eller risktagande som i övrigt är oförenligt med Stiftelsens riskprofil och regler.
- 3.4 Stiftelsen har inga anställda och har lagt ut allt operativt arbete på externa aktörer. I de uppdragsavtal som Stiftelsen ingår och som reglerar utlagd verksamhet ska finnas ett åtagande för uppdragstagaren att på motsvarande sätt tillse att dess anställda inte ersätts på ett sätt som skapar incitament till onödigt risktagande eller risktagande som i övrigt är oförenligt med Stiftelsens riskprofil och regler.

- 3.5 Stiftelsen betalar ej styrelsearvode men ersättningar får förekomma i viss mån, t.ex. som ersättning för kostnader som uppstår i samband med stiftelsearbete, om det är förenligt med sedvänja och handelsbruk.
- 3.6 Styrelsen ska uppdra åt riskhanteringsfunktionen och internrevisionsfunktionen att med jämna mellanrum och minst vart tredje år, särskilt bedöma Stiftelsens hantering av ersättningsfrågor, och därvid också föreslå styrelsen eventuella tillägg eller förändringar av denna policy.
4. Åtgärder för att undvika intressekonflikter
 - 4.1 Utgångspunkten är att det är arbetstagarnas och deras efterlevandes intressen som alltid ska gå före andra intressen vid eventuella intressekonflikter. Denna princip ska därför beaktas av styrelsen vid varje beslut om ersättningar som fattas för Stiftelsens räkning.
 - 4.2 Styrelseledamot får ej delta i handläggning av eller beslut i fråga där styrelseledamoten direkt eller indirekt har, eller kan ha, ett eget intresse. Denna princip ska ha särskild bäring på frågor om ersättning.
 - 4.3 Styrelsen ska särskilt beakta risken för kolliderande intressen hos de som är anställda hos den arbetsgivare som tryggar pensionsutfästelser i Stiftelsen när dessa anställda utför tjänster för Stiftelsens räkning. Eventuella sådana intressekonflikter ska löpande bevakas och diskuteras av styrelsen.
 - 4.4 Styrelsen ska uppdra åt riskhanteringsfunktionen och internrevisionsfunktionen att med jämna mellanrum och minst vart tredje år, särskilt bedöma om Stiftelsen vidtar tillräckliga åtgärder för att undvika intressekonflikter och därvid också föreslå styrelsen eventuella tillägg eller förändringar av denna policy.
5. Fastställande av policy och löpande översyn

Denna policy har fastställts av Stiftelsens styrelse för ikraftträdande den 1 oktober 2022. Styrelsen ansvarar för att vid behov, dock minst vart tredje år, uppdatera policyn.
