

ERSÄTTNINGSPOLICY 2021

Ersättningspolicy gällande fast ersättning

Stiftelsens styrelse ska besluta om fast ersättning till stiftelsens samtliga anställda. 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 1/6 erhåller i normalfallet varje anställd en lönejustering i nivå med det s.k. Almega tillägget.

Stiftelsens anställda har pensionsavsättning i Skandia motsvarande ITP1 och ITP2.

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

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

Ersättningspolicy gällande prestationsbaserad rörlig ersättning

En förutsättning för en professionell och ändamålsenlig förvaltning är att stiftelsen kan attrahera och behålla kompetent personal. Ersättningen till personalen är en viktig faktor. Stiftelsen önskar erbjuda konkurrenskraftiga löner dock utan att vara löneledande. Därför erbjuds utöver fast lön en prestationsbaserad rörlig del om maximalt en månadslön.

Enligt styrelsens beslutade rörliga ersättningspolicy har stiftelsens VD tillsammans med ordförande möjlighet att premiera anställd 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 informerad om beloppen härför.

Stiftelsens Rapport för egen Riskbedömning beskriver hantering av eventuella uppkomna intressekonflikter.

Grunder för stiftelsens ersättningspolicy:

VD och stiftelsens ordförande beslutar om utbetalning av rörlig ersättning under december månad.

Den rörliga ersättningen ligger utanför eventuella övriga löneförändringar.

Den rörliga ersättningen är pensionsgrundande, dock ej semesterlönegrundande.

Stiftelsen betalar sociala avgifter och deklarerar rörlig ersättning som lön.

Styrelsen informeras om årets eventuella rörliga ersättningar på styrelsens januarimöte året därpå.

VD och ordförandes beslut är en informationspunkt på styrelsemötet men protokollförs inte, utan administreras av CFO och VD.

Den anställda informeras om eventuell rörlig ersättning under december månad med en motivering för beslutad ersättning. Utbetalning sker i januari månad året därpå.

Vid beslut om rörlig ersättning beaktas extraordinärt arbete inom en eller flera av nedanstående punkter;

Bra långsiktig riskjusterad avkastning.

Extraordinärt bidrag administrativt.

Betydande bidrag i allokeringsarbetet.

Grunderna gällande möjligheten att erhålla rörlig ersättning skall redovisas till de anställda vid införandet av ersättningspolicyn samt vid ändringar av denna. Ersättningspolicyns efterlevnad kan kontrolleras av stiftelsens oberoende compliance-funktion som får tillgång till motiveringen för beslutad rörlig ersättning samt utbetalningsunderlagen.