

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING

Fastställd av	Styrelsen
Datum för beslut	2024-11-13
Tillämpas från	2024-11-13
Frekvens för översyn/ fastställande	Vid behov, dock minst en gång per år
Tillämpas av	Styrelse, vd
Dokumentansvarig	Vd
Implementeringsansvarig	Styrelse, Vd
Ansvarig för regelefterlevnadskontroll	Internrevisionsfunktionen
Innehåll	Riktlinjerna innehåller interna regler avseende Stiftelsens ersättning till anställd personal

1. Inledning och syfte

Ändamålet för Apoteket AB:s Pensionsstiftelse ("Stiftelsen") är att trygga utfästelser om pension, som Apoteket AB och övriga koncernbolag på grund av föreskrift i allmän pensionsplan eller på annat sätt har lämnat åt sina arbetstagare eller deras efterlevande. Tryggandet inkluderar även utfästelser som lämnats enligt tidigare för apoteksväsendet gällande pensionsplaner. Den förmånsbestämda ålderspension som tjänas in enligt Apotekets pensionsplan och ITP2 tryggas i Apoteket AB:s Pensionsstiftelse.

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

2. Externa regler

Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2019:19) om pensionsstiftelser innehåller krav på att en pensionsstiftelse ska ha riktlinjer för ersättning. SFDR innehåller krav på att pensionsstiftelsens riktlinjer för ersättning ska innehålla information om hur riktlinjerna är förenliga med pensionsstiftelsens beslut om integrering av hållbarhetsrisker.

3. Definitioner

Grundlön – anställdas fasta månadslön.

Rörlig ersättning – lön utöver ordinarie månadslön för en prestation utöver det vanliga med fastställda målvariabler etc.

4. Ersättningsystemet

Ersättning till samtliga ledamöter i såväl i styrelsen som investeringskommittén ska endast utgöras av fast arvode. Rörlig ersättning får inte förekomma för någon ledamot i Stiftelsen. Detta för att inte skapa incitament till risktagande som är oförenligt med Stiftelsens riskprofil och regler. Arvodet ska vara rimligt och avvägt men samtidigt konkurrenskraftigt och ändamålsenligt.

Ersättning till samtliga anställda inklusive Vd i Stiftelsen utgörs endast av grundlön.

Rörlig ersättning får inte förekomma för någon anställd i Stiftelsen. Detta för att inte skapa incitament till risktagande som är oförenligt med Stiftelsens riskprofil och regler. Den fasta lönen ska vara rimlig och avvägd men samtidigt konkurrenskraftig och ändamålsenlig. Lönen fastställs individuellt och bestäms med hänsyn till ansvaret samt av den kunskap, kompetens, samarbets- och arbetsförmåga som medarbetaren besitter. Styrelsen beslutar om Vd's lön. Vd beslutar om anställdas lön efter diskussion med ordförande i styrelsen.

Styrelsen skall alltid beakta regeringens riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i statliga bolag.

För verksamhet som omfattas av uppdragsavtal ska ersättningen vara rimlig och skälig i förhållande till uppdragets art och omfattning. Ersättning till internrevisionsfunktionen och den externa riskkontrollen får inte vara av rörlig art.

5. Utvärdering

Årligen ska ett utvärderingssamtal ske för alla Stiftelsens medarbetare där de senaste årets arbetsinsatser utvärderas och ligger till grund för en eventuell lönerevision. Här ska även bedömas om medarbetarens arbete har varit i linje med Stiftelsens riktlinjer för hållbara placeringar.

6. Pension

Stiftelsen ska följa BTP-planen enligt tillämpligt kollektivavtal (BAO/SACO) för samtliga anställda exklusive Vd.

Vd:s pensionsavsättning får inte överstiga 30 procent av lönen.

7. Intressekonflikter

Styrelsen har antagit riktlinjer för hantering av intressekonflikter och följer upp och hanterar eventuella uppkomna intressekonflikter löpande utifrån denna.

8. Integrering av hållbarhetsrisker

Eftersom Stiftelsen inte tillämpar några rörliga ersättningar bedöms att dessa riktlinjer avseende ersättningar inte närmare behöver anpassas till Stiftelsens övriga integrering av hållbarhetsrisker.