

Ersättningspolicy för Electrolux-koncernens pensionsstiftelse

1. Inledning

Electrolux-koncernens pensionsstiftelse 1997 med org. nr. 802405-5082 ("Stiftelsen") ska vara gemensam för AB Electrolux och för övriga svenska bolag som ingår i Electrolux-koncernen. Stiftelsens uteslutande ändamål är att trygga utfästelser om pension enligt allmän pensionsplan eller enligt annan utfästelse, som givits av AB Electrolux med org. nr. 556009-4178) eller annat svenskt bolag inom Electrolux-koncernen (hädanefter "Arbetsgivaren") åt dess arbetstagare eller deras efterlevande.

Enligt 16 g § lag (1967:531) om tryggnad 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. Finansinspektionen ("FI") har i FFFS 2019:19 3 kap. 6 § närmare angett vad en pensionsstiftelses ersättningspolicy ska innehålla. Syftet med denna ersättningspolicy är att uppfylla såväl lagkrav som FI:s krav.

Pensionsstiftelsen ska regelbundet offentliggöra information om ersättningspolicyn, om inte annat föreskrivs av den allmänna dataskyddsförordningen (EU) 2016/679. Dessa riktlinjer ska även gälla Pensionsstiftelsens tjänsteleverantörer som avses i 16k § tryggandelagen om dessa tjänsteleverantörer inte redan omfattas av UCITS-direktivet, Solvens 2-direktivet, AIFM-direktivet, kapitaltäckningsdirektivet eller MiFID 2.

2. Principer för ersättnings fastställande

Samtliga ersättningar som Stiftelsen utger ska vara marknadsmässiga och får inte skapa incitament till risktagande som är oförenligt med Stiftelsens riskprofil och regler.

Ersättningarna ska även vara skäliga med hänsyn till omfattningen av arbetet.

Stiftelsen har inga anställda eftersom allt operativt arbete är utlagt. I uppdragsavtal regleras att uppdragstagaren ska se till att anställda hos denne erhåller marknadsmässiga löner och tjänstepensioner.

Ersättningar till och från uppdragstagare ska vara marknadsmässiga.

Ersättningar grundade på förvaltad eller tillfört kapital kan förekomma men bara om det är förenligt med sedvänja och handelsbruk.

2.1 Löner

Löner beslutas av styrelsen. Det utgår idag inga löner inom Stiftelsen.

2.2 Styrelsearvoden

Styrelsearvoden beslutas av styrelsen.

2.3 Ersättning för utlagd verksamhet

Styrelsen beslutar om ersättning för utlagd verksamhet.

2.4 Centrala funktioners ersättning

Styrelsen beslutar om centrala funktioners ersättning.

3. Åtgärder för att undvika intressekonflikter

Utgångspunkten är att de pensionsberättigades intressen alltid ska tillgodoses.

Förutom styrelsearvoden får styrelseledamot inte delta i handläggning eller beslut i fråga där styrelseledamoten direkt eller indirekt har, eller kan ha, ett eget intresse. Styrelsearvodena ska publiceras i Stiftelsens årsredovisning.

Dualitetsprincipen upprätthålls genom att det alltid krävs minst två personers godkännande för varje transaktion.

4. Efterlevnad och uppföljning

Riktlinjen fastställs av Stiftelsens styrelse för ikraftträdande 2023-12-04. Styrelsen ansvarar för att riktlinjen uppdateras vid behov, dock minst vart tredje år.
