

Företag	Dokumenttyp		
Volvo Stiftelseförvaltning	Styrdokument		
Dokumentnamn	Utgåva		Sida
Riktlinjer för ersättningspolicy PST 2023	3		1 (4)
Utfärdare	Sign	Datum/Date	Info klass
Volvo Stiftelseförvaltning, M2,7D		2023-04-19	Internal
Fastställt av	Sign	Datum	Giltig
Styrelsen		2023-04-19	

Riktlinjer för ersättningspolicy för Volvo Pensionsstiftelse

1. Relaterade styrdokument

Policy är relaterad till följande styrdokument och dokumentation inom Volvo Pensionsstiftelse:

- Riktlinjer för Intressekonflikter
- Riktlinje för utlagd verksamhet
- Placeringsriktlinje

2. Regelverk

Riktlinjen är upprättad i enlighet med följande lagstiftning:

	Artikel
Lag (1967:531) om Tryggande av pensionsutfästelse m.m ("Tryggandelagen")	16 f § 16 g § 16 i §
Finansinspektionens allmänna råd (FFFS 2019:19) om Pensionsstiftelser	3 Kap 6§, 7§, 8§, 9§

3. Inledning

Syftet med denna policy är att för Volvo Pensionsstiftelse (PST) ange principer för hur ersättningar och löner ska fastställas. Policyn är upprättad i enlighet med Finansinspektionens allmänna råd (FFFS 2019:19) om ersättningspolicy i pensionsstiftelser. PST ska ha en ersättningspolicy som ska främja en effektiv riskhantering, inte uppmuntra till kortsiktiga vinster och överdrivet risktagande.

Ersättningspolicyn omfattar samtliga av PST:s anställda, styrelsen samt pensionsstiftelsens tjänsteleverantörer som har i uppdrag att utföra arbete och funktioner som ingår i stiftelsens verksamhet.

Enligt 16 g § lag (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m. ("Tryggandelagen") skall 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



Dokumentnamn	Dokumenttyp		
Riktlinjer för ersättningspolicy PST 2023	Styrdokument		
Fasställd av	Utgåva	Datum	Sida
Styrelsen	3	2023-04-19	2(4)

på annat sätt kan påverka riskerna i verksamheten. Finansinspektionen ("FI") har i 3 kap. 6 § FFFS 2019:19 närmare angett vad en pensionsstiftelses ersättningspolicy ska innehålla.

4. Riskanalys

PST:s verksamhet består huvudsakligen i att förvalta det kapital som svenska bolag inom Volvokoncernen satt av för att agera pant till förmån för den kreditförsäkring som PRI Pensionsgaranti ställt ut som täcker dessa bolags pensionsutfästelser inom ITP2-planen.

Förvaltningen är till sin karaktär långsiktig. Den bedrivs inom ramar som ytterst utgörs av de placeringsriktlinjer som fastställts av styrelsen.

Utrymmet för enskilda medarbetares risktagande inom PST:s verksamhet är således begränsat.

5. Ersättningarnas omfattning

Samtliga anställda erhåller en fast ersättning som ska vara marknadsmässig och baseras på den enskilde medarbetarens ansvar och prestation. Samtliga anställda är även berättigade till Volvokoncernens plan för bolagsbonus.

Ledande befattningar och nyckelpersoner har i enlighet med AB Volvos riktlinjer möjlighet till en rörlig lönedel, vilken grundar sig på parametrar från AB Volvo. De rörliga lönedelarna är förankrade och kontrolleras årligen av Group HR på AB Volvo.

Stiftelsen gör bedömningen att ersättningspolicyn är förenlig med integreringen av hållbarhetsrisker, mål, intressen och finansiell stabilitet eftersom stiftelsens rörliga ersättning är del av ett företagsgemensamt belöningsprogram baserat på övergripande mål.

Styrelsen har inte några rörliga ersättningar utöver ett fast arvode samt ett mötesarvode per möte ledamoten deltagit i. De ledamöter, vilka AB Volvo valt som representanter har av sagt sig arvode då de utför uppdraget under ordinarie arbetstid.

5.1 Beslut om ersättning

Ersättning till anställda beslutas av VD i samråd med AB Volvo och dess personalavdelning. Lönen för VD beslutas av SVP Group Treasury and Corporate Finance i samråd med Group HR på AB Volvo. Styrelsens arvode beslutas internt av styrelsen och ska ligga på marknadsmässiga nivåer.



Dokumentnamn	Dokumenttyp		
Riktlinjer för ersättningspolicy PST 2023	Styrdokument		
Fasställd av	Utgåva	Datum	Sida
Styrelsen	3	2023-04-19	3(4)

6. Icke monetära förmåner

Anställda kan från tid till annan omfattas av förmåner såsom exempelvis friskvårdsbidrag, företagshälsovård, förmånsbil och parkering. Dessa förmåner följer de av AB Volvo uppsatta bestämmelserna.

Förmånsbil beslutas i varje enskilt fall baserat på position och löneläge och beslutas av SVP Group Treasury & Corporate Finance

7. Ersättning till kontrollfunktioner

Internrevision och funktion för riskhantering är för närvarande utlagd på uppdrag till externa uppdragstagare och omfattas därmed inte av denna ersättningspolicy.

8. Pensioner

Pension till anställda tecknas i enlighet med kollektivavtalet. Aktuella pensionsförmåner är ITP1 och ITP2 beroende på den anställdes ålder. Stiftelsen utfäster inte någon pension utan pensionsåtagandet ligger hos AB Volvo.

Till styrelsen utgår inga pensionsförmåner.

8.1 Volvo Företagspension

Volvo Företagspension är en lokalt kollektivavtalad tjänstepension som omfattar alla medarbetare inom Volvokoncernen i Sverige. VFF Pension administrerar och förvaltar Volvo Företagspension.

Stiftelsens medarbetare får Volvo Företagspension och premien fastställs årligen av AB Volvo.

Premien betalas in i början av året till en traditionell försäkring hos VFF Pension.

9. Uppsägning och avgångsvederlag

Uppsägningstiden följer av gällande kollektivavtal och lagen om anställningsskydd och baseras på aktuell anställningstid. Avgångsvederlag förekommer inte.

VD har 3 månaders uppsägningstid och kan sägas upp med minimum sex månaders uppsägningstid.



Dokumentnamn	Dokumenttyp		
Riktlinjer för ersättningspolicy PST 2023	Styrdokument		
Fasställd av	Utgåva	Datum	Sida
Styrelsen	3	2023-04-19	4(4)

10. Åtgärder för att undvika intressekonflikter

Stiftelsens syfte är först och främst att förvalta kapital som agerar pant till förmån för pensionsutfästelser inom ITP2-Planen.

Intressekonfliktsrisker kan uppstå när kommersiella- personliga intressen eller relationer, på ett olämpligt sätt kan påverka den som utför arbete för Stiftelsens professionella bedömning och förmåga att handla objektivt i Stiftelsens intressen.

Stiftelsens åtgärder för att undvika intressekonflikter finns dokumenterade i Riktlinje för Intressekonflikter, vilket är implementerat i verksamheten. Åtgärderna inkluderar effektiva processer för identifiering, behandling, dokumentering och rapportering av intressekonflikter.

11. Hållbarhet

Den här Policyn och samtliga ersättningar ska alltid vara förenliga med integreringen av hållbarhetsrisker.

12. Uppdatering av policy

Riktlinjen fastställs av Stiftelsens styrelse för ikraftträdande (2023-04-19). Styrelsen ansvarar för att riktlinjen uppdateras vid behov, dock minst vart tredje år. VD är ansvarig för Riktlinjens efterlevnad och uppföljning.

Versionstabell:

Version	Datum Uppdaterad	Ändring	Ändrad av
3	2023-04-19	Formatering, Struktur	Funktionen för Riskhantering
