

Ersättningspolicy för NCC-koncernens Pensionsstiftelse

Beslutad av styrelse 2019-11-21

1. Inledning

En Pensionsstiftelse ska enligt 16g § lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m. (Tryggandelagen) upprätta och tillämpa en sund ersättningspolicy för alla personer som leder eller övervakar verksamheten, eller på annat sätt kan påverka riskerna i verksamheten.

2. Principer för ersättningens fastställande

Ersättningar som NCC-koncernens Pensionsstiftelse (stiftelsen) utger ska vara marknadsmässiga och får inte skapa incitament till risktagande som är oförenligt med stiftelsens riskprofil och regler.

Löner

Stiftelsen har inga anställda och inga löner utbetalas.

Styrelsearvoden

Stiftelsens styrelse består av 8 ledamöter och 2 suppleanter som till lika delar utses av NCC AB och de fackliga organisationerna. Samtliga ledamöter är anställda inom NCC-koncernen och inga styrelsearvoden utgår därför för uppdraget som ledamot i NCC-koncernens Pensionsstiftelse. I det fall en extern styrelseledamot anlitas utgår marknadsmässigt styrelsearvode.

Ersättning för utlagd verksamhet

Ersättningen för utlagd verksamhet, inklusive verksamhet som lagts ut till NCC-bolag, regleras i de avtal som upprättas med respektive leverantör. Stiftelsens styrelse har beslutat om en riktlinje för verksamhet som omfattas av uppdragsavtal. Ersättningen ska vara marknadsmässig och ska inte skapa incitament till risktagande som är oförenligt med stiftelsens riskprofil och regler.

3. Åtgärder för att undvika intressekonflikter

Styrelseledamot eller person som leder eller övervakar verksamheten får inte delta i handläggning eller beslut i fråga där styrelseledamoten/personen direkt eller indirekt har eget intresse. Information om princip för styrelsearvoden ska publiceras i stiftelsens årsredovisning.

4. Efterlevnad och uppföljning

Riktlinjen fastställs av stiftelsens styrelse för ikraftträdande (2019-12-15). Styrelsen ansvarar för att riktlinjen uppdateras vid behov, dock minst vart tredje år.
