



Riktlinjer för ersättningar och övriga anställningsvillkor

Dokumenthistorik:

Version	Beslutad	Datum	Koppling till övrig styrdokumentation
2015:1	Styrelsen	Juni 2015	Riktlinjer för intern styrning och kontroll
			Arbetsordning för styrelsen
2016:1	Styrelsen	Juni 2016	Riktlinjer för hantering av etiska frågor i AP7:s verksamhet
2016:2	Styrelsen	Dec 2016	Riktlinjer för hantering av intressekonflikter
2017:1	Styrelsen	Juni 2017	Riktlinjer för riskansvarig
2018:1	Styrelsen	Juni 2018	Riktlinjer för regelverksansvarig
2019:1	Styrelsen	Juni 2019	Riktlinjer för internrevision
			AP-fondernas gemensamma policy för ersättningar, personalförmåner, representation och tjänsteresor.
			VD-beslutad instruktion om ersättningar, personalförmåner, representation och tjänsteresor



Innehållsförteckning

Riktlinjer för ersättningar och övriga anställningsvillkor	1
1. Inledning	3
2. AP7:s bedömning av de olika reglernas förenlighet och beslut om deras tillämpning	3
3. Relevanta definitioner och AP7:s bedömning av vilka personalkategorier som ska omfattas av ersättningssystemet	4
3.1 Enligt FFFS 2013:9	4
3.2 AP7:s bedömning av vilka personalkategorier som omfattas av ersättningssystemet och vars ersättningar därmed ska redovisas i årsberättelserna för fonderna	5
3.2.1 Verkställande ledning.....	5
3.2.2 Anställda i ledande strategiska befattningar	6
3.2.3 Risktagare.....	6
3.2.4 Kontrollfunktioner	6
3.2.5 Särskilt reglerad personal	6
4. Styrelsens ansvar och beredning av ersättningsfrågor genom styrelsens ersättningskommitté.....	6
4.1 Styrelsens ansvar.....	6
4.2 Styrelsens ersättningskommitté.....	7
5. AP7:s riktlinjer för ersättningar	7
5.1 Utgångspunkter för AP7:s ersättningssystem	7
5.2 Övergripande principer för ersättningar och övriga anställningsvillkor	8
5.3 Kollektivavtal	9
5.4 Rekrytering och Anställningsavtal.....	9
5.5 Rörlig lön	9
5.6 Pension	9
5.7 Uppsägning och avgångsvederlag.....	10
5.8 Ägarstyrning av företag i vilka Sjunde AP-fonden är ägare.....	10



1. Inledning

Regeringen beslutade den 20 april 2009 om riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i företag med statligt ägande¹, vilka gäller för AP-fonderna. Enligt regeringens riktlinjer ska styrelserna i AP-fonderna besluta om riktlinjer för ersättning till *ledande befattningshavare*. Riktlinjerna ska vara förenliga med regeringens riktlinjer. Uppgifter om ersättningar till ledande befattningshavare redovisas i årsredovisningen för Sjunde AP-fonden.

Av lagen (2004:46) om värdepappersfonder² framgår också att fondbolag ska ha *ett ersättningssystem som främjar en sund och effektiv riskhantering* och att ett fondbolag, inom ramen för ersättningssystemet, ska *upprätta och tillämpa en ersättningspolicy*. Vidare anges att årsberättelserna (för *värdepappersfonderna*) ska innehålla uppgifter om det sammanlagda ersättningsbelopp, fördelat på fasta och rörliga ersättningar, som fondbolaget betalat ut till sin personal samt om efterlevnaden och väsentliga förändringar av fondbolagets ersättningspolicy. Finansinspektionen har meddelat närmare föreskrifter om utformningen av ersättningssystemet³.

2. AP7:s bedömning av de olika reglernas förenlighet och beslut om deras tillämpning

AP7 gör bedömningen att regeringens riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare kan tillämpas parallellt med fondföreskrifterna (2013:9), särskilt som informationsgivningen enligt regeringens riktlinjer avser årsredovisningen för fondbolaget, medan informationskravet enligt föreskrifterna gäller de förvaltade fonderna.

Enligt fondföreskrifterna ställs krav på att ett "betydande" fondbolag ska ha en ersättningskommitté som ska utföra en oberoende bedömning av fondbolagets riktlinjer för ersättningar och tillämpningen av dem. Enligt

¹

<http://www.regeringen.se/contentassets/fd30f181c4cb42a594068219e2657f90/riktlinjer-for-anstallningsvillkor-for-ledande-befattningshavare-i-foretag-med-statligt-agande>

² 2 kap. 17 c

³ FFFS 2013:9, 8 a kap



styrelsens bedömning bör AP7 betraktas som ett betydande fondbolag, med hänsyn tagen till de förvaltade värdepappersfondernas storlek och verksamhetens komplexitet. Ordföranden och övriga medlemmar i ersättningskommittén ska ingå i fondbolagets styrelse, men får inte ingå i dess verkställande ledning. Enligt nuvarande ordning bereder VD ersättningar för anställda i den verkställande ledningen (se definition nedan). Enligt styrelsens uppfattning har denna ordning tjänat verksamheten väl. Rörlig lön, diskretionära pensionsförmåner, ersättningar i form av andelar i värdepappersfonder, bilförmåner m.m. förekommer inte inom AP7, vilket innebär att ersättningssystemet bör betraktas som mindre komplext. VD har också, enligt styrelsens uppfattning, bäst förutsättningar att bedöma enskilda medarbetares bidrag till verksamhetens måluppfyllnad i det dagliga arbetet. Då föreskrifterna i denna del inte är bindande för AP7 gör styrelsen därför bedömningen att det är lämpligt att göra avsteg från föreskrifterna⁴ på så sätt att VD adjungeras till ersättningskommittén i frågor som inte rör ersättning till VD själv och bereder ersättningar till den verkställande ledningens medlemmar och ansvariga för kontrollfunktionerna genom att tillhandahålla beslutsunderlag för ersättningskommitténs vidare beredning inför beslut av styrelsen. Styrelsens beslut innebär också att VD även fortsättningsvis beslutar om ersättningar till fondens övriga anställda inom ramen för det totala utrymme styrelsen fastställer.

3. Relevanta definitioner och AP7:s bedömning av vilka personalkategorier som ska omfattas av ersättningsystemet

3.1 Enligt FFFS 2013:9

Erättningspolicy (detta dokument): Grunder och principer för hur ersättning ska fastställas, tillämpas och följas upp samt för hur ett fondbolag definierar vilka anställda som kan påverka riskprofilen för fondbolaget och för varje förvaltd värdepappersfond.

Ersättning: Alla ersättningar och förmåner från fondbolaget till en anställd. Med ersättningar och förmåner från fondbolaget avses t ex kontant lön och andra kontanta ersättningar, ersättningar i form av andelar i en värdepappersfond, eller ett instrument som uppnår motsvarande

⁴ AP7:s styrelse har i dokumentet *Riktlinjer för intern styrning och kontroll*, senast fastställd den 13 juni 2019, uttalat att avsteg från fondföreskrifterna, i den del de inte är bindande för AP7, får göras om skälen för avstegen dokumenteras.



intressegemenskap som andelar i en värdepappersfond, pensionsavsättningar, avgångsvederlag eller bilförmåner.

Verkställande ledning: Verkställande direktör och dennes ställföreträdare samt andra personer i ett fondbolags ledningsgrupp eller liknande organ som är direkt ansvariga inför styrelsen eller den verkställande direktören.

Anställda i ledande strategiska befattningar: Anställda som, utöver den verkställande ledningen, leder och ansvarar för den dagliga verksamheten i fondbolaget, t ex anställda som ansvarar för portföljförvaltning, personal, administration eller marknadsföring.

Risntagare: En anställd som tillhör en personalkategori som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande över riskprofilen för ett fondbolag eller en förvaltd värdepappersfond. Det gäller normalt alla anställda som kan ingå avtal eller ta positioner för fondbolaget eller för en förvaltd värdepappersfond, eller på annat sätt påverka fondbolaget eller den förvaltd värdepappersfondens risk.

Kontrollfunktioner: Ett fondbolags funktion för eller funktioner för riskkontroll, regelefterlevnad och internrevision eller motsvarande.

Särskilt reglerad personal: Den verkställande ledningen, samt anställda som ingår i följande personalkategorier, såvida fonden inte kan motivera att de inte kan utöva ett väsentligt inflytande på riskprofilen för fondbolaget eller de förvaltd värdepappersfonderna:

- 1) anställda i ledande strategiska befattningar,
- 2) anställda med ansvar för kontrollfunktioner,
- 3) risntagare,
- 4) anställda vars totala ersättningar uppgår till, eller överstiger, den totala ersättningen till någon i den verkställande ledningen.

3.2 AP7:s bedömning av vilka personalkategorier som omfattas av ersättningssystemet och vars ersättningar därmed ska redovisas i årsberättelserna för fonderna

3.2.1 Verkställande ledning

- Verkställande direktör
- Vice verkställande direktör



- Administrativ chef
- Chef kommunikation och ägarstyrning
- Chef för HR och Internkommunikation
-

3.2.2 Anställda i ledande strategiska befattningar

Inga anställda, utöver de som anges ovan, bedöms tillhöra denna kategori.

3.2.3 Risktagare

AP7 har bedömt att samtlig personal som förvaltar del av värdepappersfonderna, eller som har ett bestämmande inflytande över den strategiska portföljens utformning, betraktas som risktagare, vilket innebär att anställda i AP7:s förvaltningsorganisation bedöms tillhöra denna kategori.

3.2.4 Kontrollfunktioner

- Riskansvarig
- Regelverksansvarig

Ansvariga för kontrollfunktionerna ingår också som rådgivare åt VD i AP7:s ledningsgrupp.

3.2.5 Särskilt reglerad personal

Samtliga anställda enligt avsnitt 3.2.1 – 3.2.4 bedöms tillhöra denna kategori. Inga övriga anställda inom AP7 bedöms tillhöra denna kategori.

4. Styrelsens ansvar och beredning av ersättningsfrågor genom styrelsens ersättningskommitté

4.1 Styrelsens ansvar

Styrelsen beslutar om:

- Riktlinjer för ersättningar
- Totalt löneutrymme för AP7 vid årlig lönerevision
- Ersättningar till den verkställande ledningen
- Ersättningar till anställda med övergripande ansvar för någon av kontrollfunktionerna
- Åtgärder för att följa upp tillämpningen av AP7:s riktlinjer för ersättningar (se nedan).



AP7:s efterlevnad av regeringens riktlinjer för ledande befattningshavare följs årligen upp av AP7:s externa revisorer, vilka utses av regeringen. AP7:s styrelse ska verka för att denna uppföljning även avser uppföljning av AP7:s interna riktlinjer för ersättningar. Om så inte sker ska styrelsen tillse att uppföljning görs av någon av kontrollfunktionerna.

4.2 Styrelsens ersättningskommitté

Styrelsen har inrättat en ersättningskommitté (se dokumentet *Arbetsordning för styrelsen*) för beredning av ersättningsfrågor som rör den verkställande ledningen och ansvariga för kontrollfunktionerna, samt för uppföljning och kontroll av riktlinjerna för ersättning. Ersättningsutskottet består av ordföranden och vice ordföranden. VD adjungeras till kommittén, men deltar inte i frågor som rör ersättning till VD själv.

Ersättningskommittén ska tillse att den har tillräcklig kunskap om och erfarenhet av frågor om ersättning, riskhantering och kontrollfunktioner. Ytterligare styrelseledamöter kan adjungeras till ersättningskommitténs möten om så bedöms lämpligt.

Ersättningskommittén ansvarar också för att analysera de risker som är förknippade med AP7:s ersättningssystem. På grundval av analysen ska ersättningskommittén bedöma om kretsen av "särskilt reglerad personal" (se avsnitt 3.2) är tillräcklig eller om den bör utvidgas.

Vid beredning av styrelsens beslut i ersättningsfrågor ska hänsyn tas till de långsiktiga intressen som gäller för fondandelsägare och övriga intressenter samt till allmänhetens intresse. Detsamma gäller VD:s beslut om ersättningar till övriga anställda (se avsnitt 2 ovan), vilka ska rymmas inom det av styrelsen beslutade totala löneutrymmet vid lönerevision.

5. AP7:s riktlinjer för ersättningar

Dessa riktlinjer ska tillämpas för alla anställda i AP7:s verksamhet.

5.1 Utgångspunkter för AP7:s ersättningssystem

AP7:s ersättningssystem ska utformas på ett sådant sätt att det inte hindrar AP7 att uppfylla sin skyldighet att agera utifrån fondandelsägares och



sparares gemensamma intresse. Ersättningssystemet ska bidra till god etik och organisationskultur och ska också främja en sund och effektiv riskhantering så att risktagande utöver vad som beslutats av styrelsen, eller VD genom delegering, inte uppmuntras. Ersättningssystemet ska utformas så att intressekonflikter undviks⁵.

Av dessa anledningar tillämpas inte rörliga ersättningar och diskretionära pensionsförmåner inom AP7:s verksamhet.

5.2 Övergripande principer för ersättningar och övriga anställningsvillkor

Lön och övriga anställningsvillkor för anställda vid AP7 ska sammantaget vara rimliga och väl avvägda i förhållande till de krav som ställs på den anställda och de utförda arbetsprestationerna. Lön och andra ersättningar ska vara konkurrenskraftiga men inte löneledande i förhållande till jämförbara institut utan präglas av måttfullhet.

Vid nyanställning och lönerrevision ska en bedömning göras som visar att de övergripande principerna är uppfyllda. Som stöd för denna bedömning ska en oberoende part återkommande jämföra de anställdas ersättningsvillkor med statistik för relevanta aktörer inom finansbranschen.

AP7 tillämpar i alla ersättningsfrågor den så kallade "farfars-principen", vilket innebär att respektive chef förankrar lönesättningsbeslut för de egna medarbetarna med närmast överordnad chef. För anställda i den verkställande ledningen och för ansvariga för kontrollfunktionerna lämnar VD underlag till ersättningskommittén som stöd för dess självständiga bedömning av de föreslagna ersättningarna. I underlaget ska VD ange hur väl den anställda bedöms ha bidragit till verksamhetens måluppfyllnad.

För att säkerställa att anställningsvillkoren följer de riktlinjer som anges i detta dokument, ska VD rapportera till styrelsen i de fall ersättningar och/eller andra förmåner går utöver vad som följer av kollektivavtalet. Mindre avvikelser behöver dock inte rapporteras.

Som underlag för alla beslut om anställningsvillkor ska det finnas ett skriftligt underlag som visar AP7:s kostnader till följd av beslutet.

⁵ AP7 har inte identifierat några intressekonflikter kopplade till ersättningssystemets utformning.



5.3 Kollektivavtal

AP7 har träffat kollektivavtal med Jusek, Civilekonomerna och Sveriges Ingenjörer. Avtalet är ett s.k. hängavtal till Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) kollektivavtal med de angivna SACO-förbunden.

Bestämmelserna i kollektivavtalet utgör grunden för anställningsvillkoren vid AP7.

5.4 Rekrytering och Anställningsavtal

Vid alla externrekryteringar kvalitetssäkras rekryteringsprocessen genom djupintervjuer, tester och referenstagning. För ledande befattningshavare samt medarbetare som deltar i medelsförvaltningen görs också en bakgrundskontroll.

Bakgrundkontrollen innefattar bland annat UC, belastningsregister samt exponering i sociala medier.

Vid anställning ska anställningsavtal upprättas där lön och övriga anställningsvillkor tydligt framgår. Ett sekretessavtal, där den anställda åtar sig tystnadsplikt för all konfidentiell information, upprättas också vid anställning. Till anställningsavtalet ska *Riktlinjer för hantering av etiska frågor i AP7:s verksamhet*, *Riktlinjer för anställdas egna värdepappersaffärer* och *Riktlinjer för intern styrning och kontroll* biläggas.

5.5 Rörlig lön

Ersättningssystem som innehåller s.k. rörlig lön ska inte förekomma inom AP7.

5.6 Pension

Ersättningssystem som innehåller diskretionära pensionsförmåner ska inte förekomma inom AP7.

Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda i de delar som inte följer en kollektiv pensionsplan som innehåller förmånsbestämd pension. För anställningar beslutade före 2014 och framåt ska den premiebestämda pensionsplanen BTP1 tillämpas.



För AP7:s samtliga anställda, VD och i förekommande fall vice VD undantagna, gäller de villkor som följer av tillämpligt kollektivavtal. För VD (och vice VD) gäller istället de särskilda villkor som beslutats av styrelsen och som redovisas årligen i årsredovisningen för AP7.

Avgiften för avgiftsbestämda pensioner ska inte överstiga 30 % av den fasta lönen om inte något annat följer av kollektivavtal. AP7:s kostnad för pension ska bäras under den anställdes aktiva tid. Inga pensionspremier ska betalas av fonden efter det att den anställde gått i pension.

Pensionsåldern bör vara lägst 65 år och får inte vara lägre än 62 år om inte något annat följer av kollektivavtal.

5.7 Uppsägning och avgångsvederlag

Vid uppsägning från AP7:s sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader.

Vid uppsägning av VD eller vice VD från AP7:s sida kan avgångsvederlag betalas ut motsvarande högst arton månadslöner. Vid uppsägning av annan anställd från AP7:s sida kan avgångsvederlag, i undantagsfall och efter individuell prövning, utgå med högst tolv månader. Beslut om eventuella avgångsvederlag för ledande befattningshavare fattas av ersättningskommittén och för övriga anställda av VD.

Avgångsvederlag ska betalas ut månadsvis och utgöras av den fasta månadslönen utan tillägg av förmåner. Vid ny anställning eller vid erhållande av inkomst från näringsverksamhet ska, som huvudregel, ersättningen från AP7 reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningsslön och avgångsvederlag betalas ut. Avgångsvederlag betalas aldrig ut längre än till 65 års ålder.

Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag betalas ut.

5.8 Ägarstyrning av företag i vilka Sjunde AP-fonden är ägare

I regeringens riktlinjer för anställningsvillkor ställs vissa krav på AP-fonderna i fråga om ägarstyrning. Styrelsens riktlinjer för ägarstyrning i företag fastställdes senast den 10 december 2018.