

## Riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare och övriga anställda på Sjätte AP-fonden

Riktlinjerna omfattar samtliga anställda. Med ledande befattningshavare i Sjätte AP-fonden avses verkställande direktör och övriga personer i Fondens ledningsgrupp.

### Ersättningen till ledande befattningshavare och övriga anställda inom Sjätte AP-fonden ska uppfylla följande kriterier:

1. Definition av och beslutsprocess avseende ersättningar
  - Med ersättningen avses alla ersättningar och förmåner till den anställde, såsom lön, förmåner och avgångsvederlag.
  - Det ska finnas skriftligt underlag som utvisar Sjätte AP-fondens kostnad innan beslut om enskild ersättning beslutas.
  - Lönerrevision genomförs årligen och ramarna beslutas av Sjätte AP-fondens styrelse. Slutlig lönerrevision attesteras av VD tillsammans med ordförande i ersättningsutskottet.
2. Den totala ersättningen ska vara
  - rimlig, takbestämd, präglad av måttfullhet och väl avvägd samt bidra till en god etik och organisationskultur.
  - ändamålsenlig för att motsvara de krav som bör kunna ställas vad gäller kompetens, erfarenhet och affärsmässighet.
  - konkurrenskraftig och därmed ta hänsyn till det faktum att organisationen framöver ska ha möjlighet att rekrytera kompetent personal med kvalifikationer, som svarar mot det lagstadgade kravet att på ett professionellt sätt förvalta fondkapitalet för att kunna skapa långsiktigt hög avkastning med en tillfredsställande riskspridning.

Rörlig lön ska inte ges till vare sig ledande befattningshavare eller övriga anställda.
3. Pensionsförmåner ska vara avgiftsbestämda, såvida de inte följer tillämplig kollektiv pensionsplan, och avgiften bör inte överstiga 30 procent av den fasta lönen.
  - I de fall Sjätte AP-fonden avtalar om en förmånsbestämd pensionsförmån, ska den således följa tillämplig kollektiv pensionsplan.
  - Eventuella utökningar av den kollektiva pensionsplanen på lönedelar överstigande de inkomstnivåer som täcks av planen ska vara avgiftsbestämda. Sjätte AP-fondens kostnad för pension ska bäras under den anställdes aktiva tid.
  - Inga pensionspremier för ytterligare pensionskostnader ska betalas av Sjätte AP-fonden efter att den anställde har gått i pension. Pensionsåldern ska inte understiga 62 år och bör vara lägst 65 år.

4. Vid uppsägning från Sjätte AP-fondens sida ska uppsägningstiden inte överstiga sex månader.
  - Vid uppsägning från Sjätte AP-fondens sida kan även avgångsvederlag utgå motsvarande högst arton månadslöner.
  - Avgångsvederlaget ska utbetalas månadsvis och utgöras av enbart den fasta månadslönen utan tillägg för förmåner. Vid ny anställning eller vid erhållande av inkomst från näringsverksamhet ska ersättningen från Sjätte AP-fonden reduceras med ett belopp som motsvarar den nya inkomsten under den tid då uppsägningsslön och avgångsvederlag utgår.
  - Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag utgå.
  - Avgångsvederlag utbetalas aldrig längre än till 65 års ålder

#### **Rutin för kontroll av efterlevnad vad gäller riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare och övriga anställda inom Sjätte AP-fonden.**

- Sjätte AP-fondens styrelse har ansvaret för kontroll av riktlinjernas efterlevnad. Därutöver lämnar Sjätte AP-fondens revisorer ett skriftligt yttrande avseende om revisorerna anser att regeringens riktlinjer har följts eller inte.
- Styrelsen ansvarar för att ersättningen till anställda utvärderas i syfte att säkerställa att de är måttfulla, rimliga och konkurrenskraftiga. En jämförelse mot jämförbara institut, företag och fonder genomförs och uppdateras regelbundet som underlag.
- Slutsatsen från styrelsens kontroll av efterlevnad dokumenteras och tillgängliggörs i årsredovisningen. I samband med detta redogörs också för eventuell avvikelse från dessa riktlinjer.

#### **Rutin för att implementera riktlinjer för ersättning till att så långt som möjligt gälla även för bolag som fonden investerat i.**

I företag där Sjätte AP-fonden är delägare bör Fonden i dialog med övriga ägare såvitt avser styrelse och VD (och i större majoritetsägda innehav även ledningsgrupp) verka för att ovanstående riktlinjer tillämpas så långt som möjligt, i den mån detta bedöms kommersiellt gångbart. Härvid noteras särskilt följande:

- Ersättningsstruktur för styrelse och ledning är en central beståndsdel i private equity-modellen med syftet att skapa intressegemenskap och drivkraft. Sådana strukturer kan typiskt sett innehålla en kombination av deläggande, optioner och rörlig lön.
- Sjätte AP-fonden ser generellt positivt på tillämpningen av dessa ersättningsstrukturer som ett verktyg för att skapa intressegemenskap och drivkraft i portföljbolagen, förutsatt att de är välvägda och anpassade utifrån ägarplanen och det specifika portföljbolagets behov och förutsättningar.

Ansvaret för tillämpningen av riktlinjerna ska ligga hos ägaransvarig, inom ramen för normal ägarstyrning, vid behov efter samråd och godkännande från Fondens Nominerings- och ersättningskommitté ("NEK"), men med beaktande av att ägarstyrningen varierar beroende på ägarformen. Därför gäller följande:

1. Vid saminvesteringar ska ersättningar till styrelse och VD (och i större majoritetsägda innehav även ledningsgrupp) avrapporteras årligen till NEK. Avvikelser från riktlinjerna ska noteras och motiveras inför NEK och styrelsens ersättningsutskott.

2. Vid co-investeringar (som kännetecknas av en mer indirekt ägarstyrning) ska, istället för en uppföljning och bedömning av ersättningsstrukturen i det enskilda portföljbolaget, en dialog föras med aktuellt fondteam kring deras generella ersättningsprinciper för portföljbolagens styrelse och ledning. Detta görs lämpligen i samband med normal fondutvärdering och ESG-uppföljning.
3. Vid fondinvesteringar (som är en indirekt ägarform) ska en dialog föras med fondteamen kring deras generella ersättningsprinciper för portföljbolagens styrelse och ledning. Detta görs lämpligen i samband med normal fondutvärdering och ESG-uppföljning. Fondernas interna ersättningsmodell ska utvärderas vid varje fondutvärdering, liksom fondernas avgifts- och vinstdelningsstruktur (som då också ska förhandlas när så bedöms relevant och möjligt).