



## Uppförandekod för Sjätte AP-fonden

# Innehållsförteckning



Innehållsförteckning	2
Vår uppförandekod	3
Eget ansvar att visa gott omdöme	4
Vårt uppdrag och vår värdegrund	5
• Uppdrag	5
• Värdegrund	5
Vi är inkluderande och engagerade	8
• Organisationskultur	8
• Nolltolerans mot diskriminering och kränkningar	8
• Arbetsvillkor och arbetsförhållanden	9
• Kompetensutveckling	9
Vi tar ansvar och visar gott omdöme	10
• Affärsetik	10
• Anti-korruption	10
• Intressekonflikter	10
• Mänskliga rättigheter	10
• Miljö och klimat	10
• Öppenhet och kommunikation	11
• Ansvarsfulla investeringar	11
• Leverantörer	11
Så lever vi upp till uppförandekoden	12
• Löpande dialog och lärande	12
• Avvikelse från uppförandekoden	12
• Rapportering av överträdelse	12
Ändringar och uppdateringar	13
Interna regler du förväntas ta del av	13

# Vår uppförandekod

Sjätte AP-fonden (AP6) är en del av det svenska allmänna pensionssystemet och utgör del av det buffertkapital som ska garantera en så hög och jämn pensionsnivå som möjligt även i tider med stora pensionsavgångar eller ekonomisk nedgång. AP6 har ett stort ansvar gentemot de vars statliga pension tryggas genom det allmänna pensionssystemet.

Hur vi agerar och utför vårt uppdrag är grundläggande för att leva upp till de förväntningar som finns på oss som statlig pensionsfond. Vi ska ta väl hand om det förtroende som det innebär att förvalta andras pensioner.

Uppförandekoden utgår från den statliga värdegrunden och beskriver de

värderingar och förhållningssätt som gäller för oss på AP6. Vår verksamhet och vardag innehåller komplexa avväganden och beslut. Koden hjälper oss att agera i linje med våra värderingar.

Uppförandekoden är ett övergripande styrdokument. De värderingar och förhållningssätt som genomsyrar uppförandekoden återspeglas även i AP6:s övriga styrdokument. Uppförandekoden gäller alla medarbetare, uppdragstagare samt styrelse på AP6.

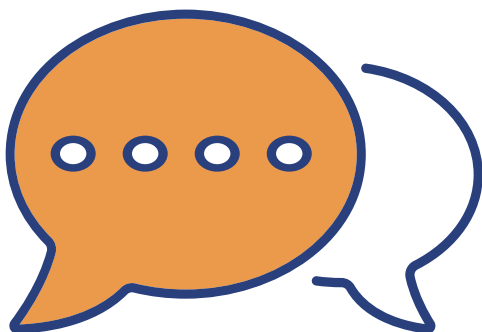
Genom att ta del av uppförandekoden ska även andra intressenter, såsom ägare, samarbetsparter och samhället i stort, kunna förstå vilka värderingar och förhållningssätt som präglar vår verksamhet.



## Eget ansvar att visa gott omdöme

Syftet med uppförandekoden är att stödja dig som medarbetare i vårt förvaltningsuppdrag och i vår verksamhet. Uppförandekoden tillhandahåller vägledning kring hur du som medarbetare agerar. Uppförandekoden utgör ett ramverk av förhållningssätt och principer att utgå ifrån, men kan inte förse dig med svar för alla potentiella överväganden. Som anställd på AP6 har du ett stort eget ansvar att visa gott omdöme och agera på ett sätt som är förenligt med principerna i uppförandekoden. Ställd inför en situation som innebär etiska vägval eller en svår avvägning har du som medarbetare en skyldighet att ta vägledning av det interna regelverket, som utgörs av uppförandekoden eller andra styrande dokument vilka antagits av antingen styrelse eller VD.

Är du osäker, tveka aldrig att söka stöd och vägledning hos närmaste chef eller HR-chef.





# Vårt uppdrag och vår värdegrund

## Uppdrag

AP6:s uppdrag har beslutats av den svenska riksdagen i Lag (2000:193) om Sjätte AP-fonden. Där framgår att AP6 ska förvalta anförtrodda medel till nytta för det allmänna pensionssystemet genom placeringar på riskkapitalmarknaden. Fondmedlen skall placeras så att kraven på långsiktigt hög avkastning och tillfredsställande riskspridning tillgodoses. AP6 ska också förvalta fondmedlen på ett föredömligt sätt genom ansvarsfulla investeringar och ansvarsfullt ägande. Vid förvaltningen ska särskild vikt fästas vid hur en hållbar utveckling kan främjas utan att det görs avkall på målet.

“Sjätte AP-fonden ska, inom ramen för vad som är till nytta för försäkringen för inkomstgrundad ålderspension, förvalta anförtrodda medel genom placeringar på riskkapitalmarknaden.

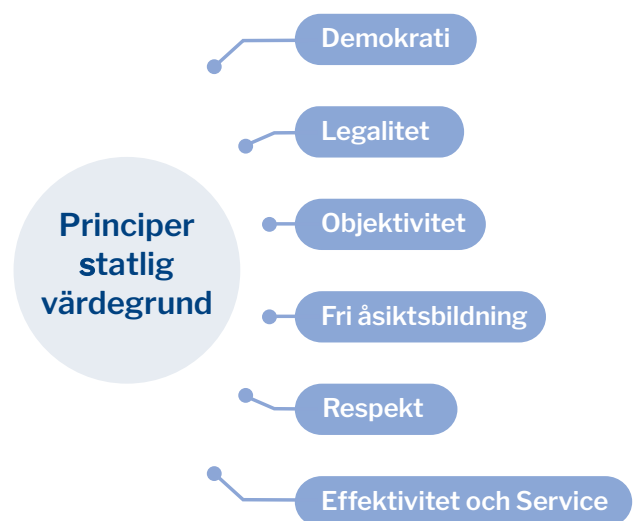
Fondmedlen ska placeras så att kraven på långsiktigt hög avkastning och tillfredsställande riskspridning tillgodoses.

Sjätte AP-fonden ska förvalta fondmedlen på ett föredömligt sätt genom ansvarsfulla investeringar och ansvarsfullt ägande. Vid förvaltningen ska särskild vikt fästas vid hur en hållbar utveckling kan främjas utan att det görs avkall på målet [om långsiktigt hög avkastning och riskspridning].”

Utdrag ur Lag (2000:193) om Sjätte AP-fonden, 3 kap. 1 §

## Värdegrund

För att skapa förutsättningar för en god förvaltning som är demokratisk, effektiv, rättssäker och fri från korruption finns en gemensam värdegrund för svensk statlig verksamhet. Här beskrivs principerna om demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt för lika värde, frihet och värdighet samt effektivitet och service. Principerna utgår från brett förankrade demokratiska värderingar, såsom de som kommer till uttryck i framför allt regeringsformen. De internationella konventioner och överenskommelser som Sverige har undertecknat, FN:s globala mål för hållbar utveckling, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt Riksdagens generationsmål är också exempel på uttryck för värderingar som ligger till grund för den statliga värdegrunden. I egenskap av statlig pensionsförvaltare agerar AP6 utifrån den gemensamma statliga värdegrunden, vilken också ligger till grund för AP-fondernas gemensamma värdegrund.



## Grundteman och ledord

Med utgångspunkt i AP6:s uppdrag och mål, samt den statliga värdegrundens sex principer har AP6 formulerat tre grundteman med tillhörande ledord som präglar hur vi som organisation agerar i vårt uppdrag.

### Vi har ett stort ansvar att förvalta andras pensioner

AP6 förvaltar en del av svenska folkets pensionskapital. Det handlar om ett långsiktigt uppdrag och ett stort ansvar att bidra till ett pensionssystem som ska trygga pensioner för många generationer framåt. Vårt agerande som organisation och som enskilda medarbetare bidrar till att bygga och upprätthålla det förtroende som givits oss att förvalta kapital i det allmänna pensionssystemet.

Vår verksamhet styrs av Lag (2000:193) om Sjätte AP-fonden. Att följa de lagar och regler verksamheten omfattas av är grundläggande. Likaså är det grundläggande att respektera internationella normer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och anti-korruption, vilka sammanfattas i FN:s Global Compact. Vår ambition sträcker sig utöver att följa lagar, regler och internationella normer. Vi agerar ansvarsfullt med utgångspunkt i våra värderingar.

Vi bedriver vår verksamhet med hög affäretisk standard. Vår förvaltning ska också vara effektiv, resultatriktad och präglas av öppenhet. Vi har ett särskilt ansvar att hantera intressekonflikter och att främja en kultur mot korruption. Vårt oberoende ska inte kunna ifrågasättas och allt vi gör ska tåla granskning.

## AP6:s GRUNDTEMAN OCH LEDORD FÖR ORGANISATION OCH KULTUR

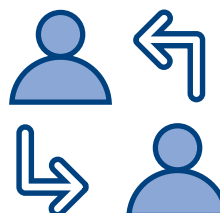


### Förtroende

Vi har ett stort ansvar att förvalta andras pensioner

### Respekt och omtanke

Vi bryr oss om varandra och samhället vi verkar i



### Engagemang

Vi är engagerade och utvecklar vår verksamhet

Vi förväntar oss att fonder och företag som vi investerar i och tillsammans med, bedriver sin verksamhet med god affärsetik, följer lagar och regler och respekterar internationella normer och standarder. Vi förväntar oss också att de verksamheter vi investerar i bedrivs på ett sätt som är förenligt med hållbar utveckling.

## Vi bryr oss om varandra och samhället vi verkar i

På AP6 behandlar vi varandra med respekt och omtanke. Respekten för alla människors lika värde och principen om icke-diskriminering är central i vår verksamhet och i vårt förvaltningsuppdrag.

Vi är inkluderande, respektfulla och konstruktiva i våra respektive roller. Vi är lyhörda och lyssnar på varandras perspektiv. Tillsammans skapar vi som organisation och enskild medarbetare en arbetsplats där vi når resultat, utvecklas och trivs.

Vi bedriver också vår verksamhet med respekt och omtanke om samhälle och miljö. Vårt långsiktiga uppdrag kräver ett långsiktigt förhållningssätt till kapitalet vi förvaltar, till samhället vi verkar i och till naturens resurser. Att inom ramen för uppdraget verka för en hållbar utveckling gynnar vårt långsiktiga uppdrag och är en förutsättning för att skapa en långsiktigt hög avkastning.

## Vi är engagerade och utvecklar vår verksamhet

Vårt uppdrag som förvaltare i det allmänna pensionssystemet genom investeringar i onoterade tillgångar innebär att arbeta med komplexa frågeställningar i ett sammanhang som ständigt utvecklas. Hos oss är vi engagerade, vi är nyfikna på framtida utveckling och ser till att vi har den kunskap vi behöver för att utföra vårt uppdrag. Vi håller oss uppdaterade och utvecklar kontinuerligt vår verksamhet för att möta den föränderliga omgivning vi verkar i.

Genom att vara öppna för utveckling och ny kunskap, samt dela med oss av kompetens och engagemang kan vi ständigt anpassa vår verksamhet och förfinna våra arbetsätt. I våra processer och i utvecklingen av vår verksamhet, eftersträvar vi ett fakta- och kunskapsbaserat förhållningssätt, som vilar på vetenskaplig grund.



# Vi är inkluderande och engagerade

Vårt uppdrag och vår värdegrund sätter riktning för vår kultur, vår arbetsmiljö och de riktlinjer du som medarbetare har att förhålla dig till.

## Organisationskultur

Vår kultur grundar sig på förtroende och engagemang. Vi vill erbjuda en inkluderande och trygg arbetsmiljö där delaktighet och utveckling möjliggörs. För oss är vikten av en inkluderande kultur avgörande för att kunna dra nytta av olika perspektiv, erfarenheter och synsätt. Att låta mångfalden av perspektiv ta plats skapar en sund öppenhet och bättre underbyggda beslut. En sådan miljö gynnar också engagemang. Hos oss förenas engagerade ledare och medarbetare i en hög ambitionsnivå, vilket i sin tur leder till fortsatt utveckling och förutsättningar att nå våra mål.

Vi uppmuntrar och strävar efter jämställdhet och mångfald i team och ledningsgrupp. Vi ser mångfald – kön, ålder, kompetens, bakgrund, erfarenhet och perspektiv – som ett naturligt sätt att vidga perspektiv och träna förmågan till att pröva på och utveckla nya sätt att arbeta och mötas. Att alla har lika möjligheter och rättigheter är för oss en självklarhet.

Vårt uppdrag ställer höga krav på professionalism och gott omdöme. Att vara professionell innebär att aktivt bidra både med sin specialistkompetens och till det gemensamma klimatet på arbetsplatsen genom att vara inkluderande, respektfull och konstruktiv. Gott omdöme innebär att navigera utifrån vår gemensamma kompass. I vår organisation är det viktigt att alltid agera utifrån insikten att allt vi gör ska kunna granskas. Hos oss tar du hjälp av kollegor för vägledning vid en svårbedömd situation.

På AP6 skapar vi tillsammans den gynnsamma organisationskultur som ovan beskrivs genom aktivt medarbetar- och ledarskap.



## Nolltolerans mot diskriminering och kränkningar

Respekten för alla människors lika värde och uppfattningen om icke-diskriminering är grundläggande principer hos oss. I vårt klimat finns inte plats för några former av kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier eller diskriminering. Här råder nolltolerans. Vi förväntar oss att du som medarbetare bemöter kollegor och andra kontakter i arbetet på ett korrekt och inkluderande sätt. Hos oss tar du ansvar för att aktivt säga ifrån och uppmärksamma olämpliga beteenden.



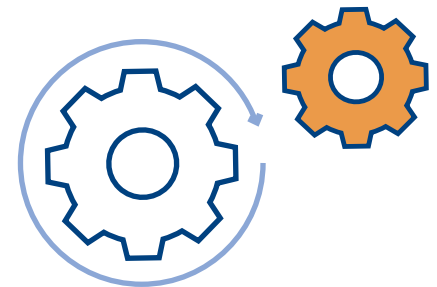
## Arbetsvillkor och arbetsförhållanden

AP6 vill erbjuda en sund och god arbetsmiljö byggd på trivsel. Vi strävar mot en tydlighet i ansvar och förväntningar i kombination med en rimlig arbetsbelastning. För oss är det viktigt att kunna balansera kravet från arbetet med livet utanför arbetsplatsen. Som medarbetare ansvarar du för att vara öppen i dialogen som berör din arbetssituation och möjliggöra återhämtning.

Vi arbetar proaktivt och systematiskt vad gäller arbetsmiljö och hälsa. Vi erbjuder goda arbetsvillkor och arbetsförhållanden som skapar förutsättningar för en god prestation. Vi följer tillämplig lagstiftning och avtal vad gäller arbetstid, vila, ledighet, ersättning och förmåner. Vi erkänner och respekterar rättigheten att fritt organisera sig och ansluta sig fackligt. Vi tillämpar ett kollektivavtal som gäller för arbetsplatsen.

## Kompetensutveckling

Vi arbetar strategiskt och aktivt med kompetensutveckling där övergripande mål och verksamhetens behov utgör ledstjärnor. En generös grundinställning gäller för att kompetensutveckling ska kunna ske i olika former, såsom via kurser och seminarier, lärande i arbetet, coaching och nätverkande. Att arbeta med ett ständigt lärande är en förutsättning för att möta de krav som ställs inom vårt område och nå våra högt uppsatta mål. Hos oss tar du som medarbetare ansvar för att hålla dig uppdaterad och följa med i en ständigt föränderlig omvärld.



# Vi tar ansvar och visar gott omdöme

## Affärsetik

Att förvalta allmänna pensionsmedel är ett uppdrag som kräver en tydlig etisk kompass och ett gott omdöme. Allmänhetens förtroende för verksamheten är avgörande. På AP6 agerar vi på ett sätt som gör att allmänhetens förtroende kan bibehållas. Vi bedriver vår verksamhet med integritet och hög etisk standard. Som statlig pensionsfond har vi också ett ansvar att bedriva verksamheten resurseffektivt och hållbart. Som medarbetare förväntas du agera med integritet och gott omdöme.

## Anti-korruption

Vi accepterar inte mutor eller annan otillbörlig påverkan. Mutor och korruption är olagligt, oetiskt och påverkar samhället negativt, bland annat genom att undergräva förtroendet för samhälle och näringsliv. Därtill kan vårt anseende allvarligt skadas av en misstanke om mutor. Arbete mot korruption kräver löpande utbildning och dialog, med stöd i etablerade riktlinjer och vägledning avseende anti-korruption. Hos oss håller du som medarbetare alltid en bred säkerhetsmarginal till vad som är tillåtet.

## Intressekonflikter

Vårt agerande ska bidra till att bygga och upprätthålla förtroendet att förvalta medel i det allmänna pensionssystemet. Vårt engagemang för genomförandet av

uppdraget ska inte kunna ifrågasättas. I varje given situation, exempelvis i en affärsrelation eller ett investeringsbeslut sätter vi uppdraget främst. Vi identifierar och hanterar intressekonflikter så att personliga eller yrkesmässiga förhållanden inte påverkar våra beslut eller vårt genomförande av uppdraget. I första hand undviker vi intressekonflikter. Om en intressekonflikt inte kan undvikas hanterar vi situationen på ett ansvarsfullt och öppet sätt. Hos oss agerar du som medarbetare aldrig på ett sådant sätt att du utnyttjar din ställning på AP6 för egen vinning.

## Mänskliga rättigheter

Vi följer de grundläggande principerna om mänskliga rättigheter såsom definierats i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och ILO:s grundläggande konventioner. Respekten för mänskliga rättigheter genomsyrar vår organisation och våra relationer med investeringspartners, andra samarbetspartners och leverantörer.

## Miljö och klimat

Vi värnar miljö och klimat genom effektiv resursanvändning och minimerad negativ påverkan. I vår verksamhet och i våra investeringar verkar vi för att motverka klimatförändringar i överensstämmelse med Parisavtalet om klimat. Utöver påverkan från våra investeringar, kommer vår största påverkan på miljö och klimat från tjänsteresor. Vi använder oss i hög grad av digitala mötesformer. Vi reser när och om det behövs. Vid tjänsteresor planeras och genomförs de på ett sådant sätt att miljöpåverkan blir så liten som möjligt. Inrikes resor görs med tåg om inte särskilda skäl föreligger.

## Öppenhet och kommunikation

Som statlig pensionsfond är det viktigt med öppenhet och tydlig kommunikation för att ägare, allmänhet, media och övriga intressenter ska kunna ta del av och utvärdera vårt arbete. Vi har ett gemensamt ansvar att AP6 framställs på ett korrekt, tydligt och enhetligt sätt. Vi har också ett ansvar att ge ett snabbt och korrekt bemötande i kontakt med externa intressenter.

Vi verkar i en marknad där affärsinformation normalt är konfidentiell, samtidigt som vi som statlig myndighet omfattas av offentlighetsprincipen. Vi kommunicerar saklig information med beaktande av regler och avtal gällande konfidentiell information. Det ska vara enkelt och tydligt att följa hur AP6 agerar.

AP6 företräds i extern kommunikation av VD eller den som VD utser. Extern kommunikation sker i samråd med verksamhetens kommunikationschef.

Sociala medier är en naturlig kommunikationskanal i dagens samhälle. Vi ser positivt på att medarbetare följer och delar AP6:s innehåll i sociala medier. Gränsen mellan det privata och det professionella kan vara svår att balansera i sociala medier. Därför bör enbart sociala medier med tydlig professionell koppling användas.

När du som medarbetare följer och delar AP6:s innehåll i sociala medier har du ett ansvar att alltid agera ansvarsfullt och med gott omdöme.

## Ansvarsfulla investeringar

AP6 ska enligt lag förvalta fondmedlen på ett föredömligt sätt genom ansvarsfulla investeringar och ansvarsfullt ägande. Vid förvaltningen ska särskild vikt fästas vid hur en hållbar utveckling kan främjas utan att det görs avkall på målet.

Integrering av hållbarhet i investeringar är inte bara ett lagkrav utan en förutsättning för att skapa en långsiktigt hög avkastning. Vi arbetar systematiskt med att identifiera, analysera och ta ställning till hållbarhetsaspekter i förvaltningen av pensionsmedel. Vi respekterar de internationella normer som gäller för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och anti-korruption, vilka sammanfattas i FN:s Global Compact och söker bidra till hållbar utveckling såsom definieras i Riodeklarationen och FN:s hållbarhetsmål. Genom att bidra till minskad negativ påverkan och till ökad positiv påverkan på människor, samhälle och miljö kan vi skapa långsiktigt hög avkastning åt framtida pensionärer på ett ansvarsfullt sätt.

## Leverantörer

Vid upphandling ingår hållbarhet som en del i utvärderingen. Vid upphandlingar (inklusive direktupphandlingar) från leverantörer i sektorer där hållbarhetsrisker bedöms finnas ställer vi lämpliga hållbarhetskrav för att hantera identifierade risker. Vi förväntar oss att våra leverantörer respekterar de grundläggande mänskliga rättigheterna samt verkar enligt gällande lagar och regler i sin verksamhet och att de arbetar i enlighet med vedertagna internationella normer avseende hållbarhet.

## Så lever vi upp till uppförandekoden

Uppförandekoden förmedlar AP6:s värderingar och förhållningssätt till såväl medarbetare och styrelse som till samarbetspartners och externa intressenter. Alla medarbetare och alla styrelseledamöter förväntas leva upp till uppförandekoden. Vid osäkerhet om vilket agerande som är lämpligt i en given situation, har du ett eget ansvar att be om vägledning. Som anställd vänder du dig till din närmaste chef eller HR-chef.

### Löpande dialog och lärande

För att skapa förutsättningar att efterleva uppförandekoden är den föremål för löpande dialog inom organisationen. Kontinuerligt lärande och diskussioner skapar en samsyn kring våra värderingar och bidrar till att uppförandekoden efterlevs. Ledningen ansvarar för att skapa medvetenhet om uppförandekodens innehåll och rutiner som säkerställer god intern kontroll. Chefer och seniora befattningshavare förväntas vara goda förebilder i verksamheten. Chefer i personaledande ställning finns tillgängliga för att ge vägledning och stöd till dig som medarbetare avseende uppförandekodens innehåll.

### Avvikelse från uppförandekoden

Misstänke om avvikelse från uppförandekoden utreds skyndsamt. En överträdelse kan leda till arbetsrättsliga åtgärder. Om överträdelserna misstänks vara av olaglig karaktär kan det leda till polisanmälan eller anmälan till andra myndigheter.

### Rapportering av överträdelse

Du som medarbetare uppmanas att skyndsamt rapportera eventuella oegentligheter eller avvikelser mot uppförandekoden till din chef eller till din chefs chef. Allvarliga överträdelser av uppförandekoden kan också rapporteras via AP6:s anonyma visselblåsarfunktion. Visselblåsarfunktionen drivs av en tredje part, som garanterar anonymitet. Inkomna ärenden hanteras av chefsjurist och VD. Den som rapporterar en misstanke om överträdelse ska skyddas från negativa följder.



## Ändringar och uppdateringar

Denna policy ska behandlas och fastställas av styrelsen årligen och vid behov revideras. AP6:s hållbarhetschef är dokumentansvarig och ansvarar för att uppförandekoden revideras vid behov.



## Interna regler du förväntas ta del av

Uppförandekoden är ett övergripande styrdokument. Tillsammans med andra styrande dokument vilka antagits av styrelse eller VD, utgör dessa AP6:s interna regelverk. Du förväntas känna till och ta del av de interna styrdokument som gäller för verksamheten och som finns samlade på AP6:s intranät.



# AP6

Uppförandekod för  
Sjätte AP-fonden (AP6)