

# RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING

Fastställd av	Styrelsen
Datum för beslut	2023-11-14
Tillämpas från	2023-11-14
Frekvens för översyn/ fastställande	Vid behov, dock minst en gång per år
Tillämpas av	Styrelse, vd
Dokumentansvarig	Vd
Implementeringsansvarig	Styrelse, Vd
Ansvarig för regelefterlevnadskontroll	Internrevisionsfunktionen
Innehåll	Riktlinjerna innehåller interna regler avseende Stiftelsens ersättning till anställd personal

## 1. Inledning och syfte

Ändamålet för Apoteket AB:s Pensionsstiftelse ("Stiftelsen") är att trygga utfästelser om pension, som Apoteket AB och övriga koncernbolag på grund av föreskrift i allmän pensionsplan eller på annat sätt har lämnat åt sina arbetstagare eller deras efterlevande. Tryggandet inkluderar även utfästelser som lämnats enligt tidigare för apoteksväsendet gällande pensionsplaner. Den förmånsbestämda ålderspension som tjänas in enligt Apotekets pensionsplan och ITP2 tryggas i Apoteket AB:s Pensionsstiftelse.

Syftet med policyn är att säkerställa att ersättning till anställd personal i Stiftelsen uppmuntrar till att främja Stiftelsens verksamhet, riskprofil, mål, långsiktiga intressen, finansiella stabilitet och god etik.

## 2. Externa regler

Finansinspektionens föreskrifter (FFFS 2019:19) om pensionsstiftelser innehåller krav på att en pensionsstiftelse ska ha en ersättningspolicy. SFDR<sup>1</sup> innehåller krav på att pensionsstiftelsens ersättningspolicy ska innehålla information om hur policyn är förenlig med pensionsstiftelsens beslut om integrering av hållbarhetsrisker.

## 3. Definitioner

*Grundlön* – anställdas fasta månadslön.

*Bonus* – lön utöver ordinarie månadslön för en prestation utöver det vanliga med fastställda målvariabler etc.

*Rishtagare* – personal som kan påverka företagets risknivå.

## 4. Ersättningssystemet

Ersättning till samtliga ledamöter i såväl i styrelsen som investeringskommittén ska endast utgöras av fast arvode. Rörlig ersättning får inte förekomma för någon ledamot i Stiftelsen. Arvodet ska vara rimligt och avvägt men samtidigt konkurrenskraftigt och ändamålsenligt.

---

<sup>1</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2088 av den 27 november 2019 om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn.

Ersättning till samtliga anställda inklusive Vd i Stiftelsen utgörs endast av grundlön. Rörlig ersättning får inte förekomma för någon anställd i Stiftelsen. Den fasta lönen ska vara rimlig och avvägd men samtidigt konkurrenskraftig och ändamålsenlig. Lönen fastställs individuellt och bestäms med hänsyn till ansvaret samt av den kunskap, kompetens, samarbets- och arbetsförmåga som medarbetaren besitter. Styrelsen skall alltid beakta regeringens riktlinjer för anställningsvillkor för ledande befattningshavare i statliga bolag.

För verksamhet som omfattas av uppdragsavtal ska ersättningen vara rimlig och skälig i förhållande till uppdragets art och omfattning. Ersättning till internrevisionsfunktionen och den externa riskkontrollen får inte vara av rörlig art.

## **5. Utvärdering**

Årligen ska ett utvärderingssamtal ske för alla Stiftelsens medarbetare där de senaste årets arbetsinsatser utvärderas och ligger till grund för en eventuell lönerrevision. Här ska även bedömas om medarbetarens arbete har varit i linje med Stiftelsens riktlinjer för hållbara placeringar.

## **6. Pension**

Stiftelsen ska följa BTP-planen enligt tillämpligt kollektivavtal (BAO/SACO) för samtliga anställda exklusive Vd.

Vd:s pensionsavsättning får inte överstiga 30 procent av lönen.

## **7. Intressekonflikter**

Styrelsen har antagit riktlinjer för hantering av intressekonflikter och följer upp och hanterar eventuella uppkomna intressekonflikter löpande utifrån denna.

## **8. Integrering av hållbarhetsrisker**

Eftersom Stiftelsen inte tillämpar några rörliga ersättningar bedöms att dessa riktlinjer avseende ersättningar inte närmare behöver anpassas till Stiftelsens övriga integrering av hållbarhetsrisker.