

Övergripande principer för ekonomisk ersättning i Storebrandkoncernen

Beslutat av:	Styrelsen i SPP Pension & Försäkring AB (publ)
Antagna:	22 april 2021
Dokumentansvarig:	HR-chef

1. INLEDNING

SPP Pension & Försäkring AB (publ) ("Bolaget") är en del av Storebrandkoncernen ("Koncernen"). Den ekonomiska ersättningen i Bolaget ska bidra till att attrahera, utveckla och behålla kompetenta, motiverade och utvecklingsinriktade medarbetare som tillsammans bidrar till långsiktigt värdeskapande i koncernen. Ersättningen skall följa vid var tid gällande lagar och föreskrifter.

Ersättningen ska bidra till att:

Styra

Inriktningen för ekonomisk ersättning är att den ska utgöra en viktig faktor som ger önskat beteende.

Motivera

Många medarbetare motiveras att prestera bättre om de kan uppnå en utveckling av sin ekonomiska ersättning.

Bekräfta

De olika delarna av den ekonomiska ersättningen används för att visa vilka resultat och vilka beteenden som belönas.

En optimal användning av ekonomiska ersättningen bidrar till att skapa en kultur med tydliga mål för alla medarbetare och med tillförlitliga utvärderingar som genomförs av chefer, där man skiljer mellan goda och mindre goda prestationer.

Huvudprinciper för ekonomisk ersättning

Den ekonomiska ersättningen ska utformas så att de:

1. Bidrar till att stärka kundorienteringen och skydda kunderna helhetsbehov i syfte att undvika intressekonflikter.
2. Uppmuntra till en god operativ riskstyrning.
3. Uppmuntra till samarbete över gränserna och kontinuerlig förbättring för att skapa en prestationskultur.
4. Bidrar till att inrikta de anställdas insatser.
5. Säkerställer att koncernens strategi och planer ligger till grund för de mål och krav som ställs på medarbetarnas prestationer.
6. Baseras på långsiktighet, målstyrning och värdeskapande.
7. Baseras på utvärderingar av de enskilda medarbetarnas prestationer och efterlevnaden av kärnvärdena.
8. Ger förutsättningar att fastställa mål som är tydliga, transparenta och teambaserade.

9. Säkrar att både de ekonomiska ersättningarna och kraven på medarbetarna utvecklas på ett sätt som står i proportion till rollens ansvar och komplexitet.

Bolaget skall ha en incentivmodell som stödjer strategin, med tonvikt på kundens intressen och långsiktighet, en ambitiös samarbetsmodell samt öppenhet som stärker koncernens anseende. Bolaget kommer därför främst att fokusera på den fasta lönen som ett instrument för ekonomisk totalkompensation och endast begränsad användning av rörlig ersättning. Det genomförs en lokal löneprocess årligen för alla medarbetare i Koncernen. Bolagets strategi och mål läggs till grund för individuella bedömningar av den enskildes totala ersättning. Hållbarhet är en central del av Koncernens affärsstrategi. De mål som har satts i Bolaget för hållbarhet kommer därför också att ingå i den övergripande lönebedömningen.

Det är chefens ansvar att fastställa nivån på medarbetarnas ekonomiska ersättningar. Beslut ska fattas i samråd med People och ska vara inom ramen för Koncernens principer och riktlinjer för ekonomisk kompensation.

2. FAST GRUNDLÖN

Den fasta lörens storlek ska baseras på medarbetarnas prestationer och bedömningar av om de ligger lågt, genomsnittligt eller högt i förhållande till andra anställda med jämförbara befattningar. Konsekvent ska likvärdiga resultat och likvärdigt ansvar ha samma nivå på den fasta grundlönen. Lönenivån för befattningen ska vara marknadsmässig.

Likartade roller ska gås igenom för bedömning. Individuell lönesättning gäller beroende på bland annat resultat och prestation. Koncernen gör en kategorisering av alla befattningar. För varje kategori ska lönenivåerna i Koncernen dokumenteras och relevanta marknadslöner för dessa kategorier ska kartläggas.

HR ansvarar för att riktlinjer är uppdaterade och linjecheferna har ansvar för att sätta sig in i och följa riktlinjerna. HR etablerar kontrollrutiner.

De utvärderingar som görs i samband med de årliga medarbetarsamtalen ska ligga till grund för bedömningen av prestationer.

Justeringar av de fasta lönerna ska göras inom det löneutrymme som finns på koncernnivå och inom de olika affärsområdena/enheterna. Huvudprincipen är att den fasta lönen ska ses över/justeras en gång om året. Vid byte av befattning eller ändring av arbetsuppgifter och ansvar görs en översyn av lönen.

3. RÖRLIG ERSÄTTNING

3.1 LEDANDE ANSTÄLLDA OCH ANSTÄLLDA SOM KAN PÅVERKA FÖRETAGETS RISK ("RISKTAGARE")

Anställda inom detta segment följer de rådande definitioner som anges av myndigheten i Sverige och Norge. Den rörliga ersättningen för denna grupp av anställda ska beräknas och betalas i enlighet med de krav som ställs av regler och föreskrifter.

Denna grupp av anställda kommer att få en fast lön och ingen form av rörlig ersättning. Det innebär att denna grupp av anställda inte kan tilldelas diskretionär bonus som anställda i Huvudordningen.

De anställda i Koncernens koncernledning (f.n. endast Bolagets VD) är ålagda att köpa Storebrandaktier för en del av sin fasta lön med tre års bindningstid. Detta för att tydliggöra att den högsta ledningen i Koncernen agerar i enlighet med ägarnas långsiktiga intressen. Totalkompensationen (utbetalad lön jämte lön som används för köp av aktier) är att anse som fast lön då beloppet som används för aktieköp inte är prestationsbaserat.

För Koncernledningen är det fastställt riktnivåer för aktieexponering i förhållande till fast lön (kontantlön jämte lön för aktieköp) om 200 % för CEO, 150 % för CFO och för koncerndirektörer som har ansvar för profit- & lossenheterna och 100 % för övriga koncerndirektörer.

Den faktiska aktieexponeringen för envar KL-medlem är avhängig av flera faktorer, bl.a. egna köp och hur länge man varit en del av Koncernledningen. Aktier köps för nettobelopp efter skatt och sker en gång per år under första halvåret.

Det möjliggörs även att ledande befattningshavare i särskilt centrala roller på nivån under koncernledningen kan få en begränsad del av bruttolönen i form av aktier.

3.2 ANSTÄLLDA I KONTROLLFUNKTION

Denna kategori omfattar oberoende kontrollfunktioner i andra ansvarslinjen i respektive koncernföretag och centrala medarbete i Group Risk & Compliance.

Dessa anställda ska endast ha fast lön.

3.3 SÄLJARE/RÅDGIVARE (F.N. EJ AKTUELLT FÖR BOLAGET)

Denna grupp omfattar anställda med egna försäljningsbudgetar. Den rörliga ersättningen ska bidra till att motivera säljarna att utgå ifrån kundens totala behov som grund i försäljningen. En bonusmodell måste utformas för att undgå intressekonflikter.

	Beskrivning
Finansiering	Finansieringen av den rörliga ersättningen är förankrat i enhetens värdeskapande. Det fastställs ett absolut maximalt tak för intjänad bonus under ett år.
Tilldelning	Tilldelning baseras på en kombination av individuell handlingsplan/målkontrakt, och/eller gemensam bonus baserat på gemensamma måluppfyllelser.

Utbetalning	Utbetalning av bonus ska genomföras med villkor om återbetalning/claw back.
Rörlig ersättning i förhållande till fast lön	Marknadsanpassad den specifika yrkeskategori och kalibrera.

3.4 BONUSMODELL FÖR FÖRVALTARE (F.N. EJ AKTUELLT FÖR BOLAGET)

Segmentet omfattar förvaltare som inte påverkar bolagets risk i väsentlig grad.

	Beskrivning
Finansiering	Finansieringen av den rörliga ersättningen är förankrat i enhetens värdeskapande. Det finns ett tak på intjänad bonus på ett år.
Tilldelning	Tilldelning baserat på en kombination av individuell handlingsplan/målkontrakt, och/eller gemensam bonus baserat på gemensamma måluppfyllelser.
Utbetalning	Direkt utbetalning.
Fast lön/ bonusnivå	Marknadsanpassad den specifika yrkeskategori och kalibrera.

3.5 LEDARE OCH MEDARBETARE I "HUVUDMODELL"

I denna grupp ingår de flesta ledare och medarbetare. Denna modell gäller för alla som inte ingår i de övriga beskrivna modellerna.

Varje enskild medarbetares prestationer utvärderas en gång per år och särskilt goda arbetsinsatser belönas.

	Beskrivning
Finansiering	Normalt sett kan 1 % av fast lön för anställda i Huvudmodellen användas till diskretionär rörlig ersättning, med en högsta gräns på 2,25% (dvs. upp till 20% av de anställda kan få upp till 15% av lönen)
Tilldelning	Medarbetare som har gjort särskilt goda arbetsinsatser kan komma ifråga för rörlig ersättning. Dessa ska utvärderas av HR och godkännas av VD.
Utbetalning	Direkt utbetalning.
Rörlig ersättning i förhållande till fast lön	Den fasta lönen fastställs utifrån den interna processen för lönesättning. Den individuella rörliga ersättningen motsvarar minst 5 % och högst 20 % av den fasta lönen.

3.6 ERSÄTTNING TILL FÖRTROENDEVALDA

Med förtroendevalda avses personer som har tillsatts i formella organ som t ex styrelser.

Ingen förtroendevald i Bolaget ska tilldelas ersättning som är beroende av Bolagets resultat.

4. PERSONALFÖRMÅNER

Huvudprincipen för ekonomisk ersättning i Koncernen är en modell där lön och rörlig ersättning i kombination med personalförmåner är marknadsmässiga för branschen. Det primära är att Koncernens personalförmåner ska följa koncernprinciperna och vi ska vara en attraktiv och utvecklande arbetsgivare som medverkar till att skapa stimulerande arbetsplatser.

Med personalförmåner avses bl.a. pensioner, sjukvårdsförsäkring och friskvård .

5. PRINCIPER FÖR SAMORDNING OCH KONTROLL AV EKONOMISKA ERSÄTTNINGAR

Samordning och kontroll av principerna för ekonomisk ersättning i Koncernen ska baseras på följande.

	ASA	Bolaget
Styrelsen	<p>Styrelsen för Storebrand ASA fastställer övergripande principer och ramar för de totala ersättningarna i hela koncernen, inkluderat dotterbolagen.</p> <p>Styrelsen beslutar om ersättning till koncernchefen och fastställer riktlinjer för lön till koncernledningen.</p>	<p>Bolagets styrelse behandlar och förankrar genom beslut de principer och ramar som styrelsen för Storebrand ASA har fastställt.</p> <p>Styrelsen kan fatta beslut om lokala anpassningar inom de ramar som styrelsen för Storebrand ASA har fastställt.</p> <p>Styrelsen beslutar om ersättning till Bolagets VD.</p>
Ledningen	<p>Koncernchefen beslutar detaljerade riktlinjerna för totalkompensation innanför de överordnade principerna och ramar som getts av styrelsen i Storebrand ASA.</p> <p>Koncernchefen ansvarar också för tillämpningen av de detaljerade riktlinjerna.</p>	<p>Bolagets VD godkänner formellt de detaljerade riktlinjerna för Koncernen i koncernledningens möten.</p> <p>VD fattar beslut inom de riktlinjer som gäller för Koncernen och för Bolaget.</p>
Ersättningsutskottet	<p>Koncernens Ersättningsutskott (ASA) har ett eget mandat. Till huvuduppgifterna hör bland annat att ge råd till Styrelsen för Storebrand ASA i alla saker som gäller ersättning till koncernchefen. Ersättningsutskottet skall hålla sig orienterat om, och föreslå riktlinjer för fastställande av ersättning till ledande medarbetare i koncernen. I</p>	

	<p>tillägg är organet rådgivande till koncernchefen i förhållande till ersättningsordningar som omfattar alla anställda i väsentlig grad.</p> <p>Vidare skall Ersättningsutskottet som huvudregel utgöra ersättningsutskott för de av koncernens bolag som är skyldiga att ha ett sådant utskott i förhållande till norska eller svenska lagar och föreskrifter.</p> <p>Utskottet kan inte fatta beslut på styrelsens vägnar. Utskottets sammansättning skall värderas årligen av styrelsen.</p>	
--	--	--

People ansvarar för att administrera alla modeller för total kompensation i Koncernen och Bolaget. People ska bidra till en effektiv intern kontroll. People ska se till att dokumentation, tolkning, rapportering och kontroll av principerna och riktlinjerna för ekonomiska ersättning tillämpas konsekvent i Koncernen.

Det är de enskilda chefernas ansvar att besluta om ekonomisk ersättning till sina medarbetare inom ramen för de principer och riktlinjer som Bolagets styrelse och ledning fastställer.

People ska bistå i dessa beslut. People ska också fatta beslut i enskilda frågor där riktlinjerna för ekonomisk ersättning inte följs. I händelse av oenighet ska frågan avgöras av Bolagets styrelse eller den vilken styrelsen delegerar beslutet till.

People ska alltid ha överblick över medarbetarnas totala ekonomiska ersättningar inklusive modellen för rörlig ersättning.

People ska svara för rapporteringen till myndigheter, förbereda och samordna ärenden till ersättningsutskott samt fungera som rådgivande instans till Bolagets ledning och styrelse.

Alla ersättningsmodeller ska beskrivas i skriftliga riktlinjer. Dessa riktlinjer ska omfatta samtliga anställda.

En skriftlig rapport om hur ersättningsmodellen tillämpas ska sammanställas årligen. Rapporten ska utarbetas av en oberoende kontrollfunktion.