

# Övergripande principer för ekonomisk ersättning i Storebrandkoncernen

Beslutat av: Styrelsen i SPP Fonder AB

Antagna: 4 juni 2018

Dokumentansvarig: HR-chef

## Innehåll

1. Inledning .....	2
2. Huvudprinciper för ekonomisk ersättning .....	2
3. Fast grundlön .....	2
4. Rörlig ersättning .....	2
4.1 Bonusmodell för ledande anställda och anställda som kan påverka företagets risk ("risktagare") .....	2
4.2 Bonusmodell för anställda i kontrollfunktion .....	2
4.3 Rörlig ersättning för säljare .....	3
4.4 Bonusmodell för förvaltare .....	3
4.5 Rörlig ersättning för ledande och medarbetare i "huvudmodell" .....	3
4.6 Ersättning till förtroendevalda .....	3
5. Personalförmåner .....	3
6. Principer för samordning och kontroll av ekonomiska ersättningar .....	3

## 1. Inledning

SPP Fonder AB ("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 styr beteenden och handlingar mot värdeskapande insatser.
- Motivera** Många medarbetare motiveras att prestera bättre om de belönas med ekonomiska ersättningar och andra förmåner.
- 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.

## 2. 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 samarbete över gränserna och kontinuerlig förbättring för att skapa en prestationskultur.
3. Bidrar till att inrikta de anställdas insatser.
4. Säkerställer att koncernens strategi och planer ligger till grund för de mål och krav som ställs på medarbetarnas prestationer.
5. Baseras på långsiktighet, målstyrning och värdeskapande.
6. Baseras på utvärderingar av de enskilda medarbetarnas prestationer och efterlevnaden av kärnvärdena.
7. Ger förutsättningar att fastställa mål och målstrukturer som är tydliga, transparenta och teambaserade.
8. Säkrar att både de ekonomiska ersättningarna och kraven på medarbetarna utvecklas på ett sätt som står i proportion till medarbetarens roll, ansvar och inflytande i koncernen.

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 är chefens ansvar att fastställa nivån på medarbetarnas ekonomiska ersättningar. Beslut ska fattas inom ramen för Koncernens principer och riktlinjer för ekonomisk kompensation.

## 3. Fast grundlön

Den fasta lönen 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 rollen 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 (som dokumenteras i Catalyst One) 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 görs en översyn av lönen.

## 4. Rörlig ersättning

### 4.1 Bonusmodell för ledande anställda och anställda som kan påverka företags 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 3 års bindningstid. Detta för att tydliggöra att den högsta ledningen i Koncernen agerar i enlighet med ägarnas långsiktiga intressen.

Andelen som går till aktieköp avtalas individuellt men kommer normalt uppgå till ca 10% av fast lön. Det fastställs ett belopp där nettobeloppet går till köp av fysiska aktier. Detta köp kommer ske i samband med aktieprogrammet för övriga anställda.

Totalkompensationen likställs som fast lön då beloppet som går till aktieköp inte är prestationsbaserat.

### 4.2 Bonusmodell för anställda i kontrollfunktion

Denna kategori omfattar anställda med kontrollansvar för olika enheter, som inkluderar men är inte avgränsad till riskfunktionen, Compliancefunktionen och aktuariefunktionen.

För den här gruppen är det av central betydelse att de är

oberoende av de verksamheter som de kontrollerar. Ersättningsmodellen skall inte vara beroende av verksamhetens resultat, utan endast reflektera eget arbete.

Anställda i oberoende kontrollfunktion ska därför endast ha fast lön.

### 4.3 Rörlig ersättning för säljare

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.
Tilldelning	Tilldelning baseras på en kombination av individuell handlingsplan/målkontrakt, och/eller gemensam bonus baserat på gemensamma målpåfyllelser.
Utbetalning	Direkt utbetalning.
Rörlig ersättning i förhållande till fast lön	Marknadsanpassad den specifika yrkeskategori och kalibrera.

### 4.4 Bonusmodell för förvaltare

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 målpåfyllelser.
Utbetalning	Direkt utbetalning.
Fast lön/bonusnivå	Marknadsanpassad den specifika yrkeskategori och kalibrera.

### 4.5 Rörlig ersättning för ledande 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 15% av de anställda kan få upp till 15 % av lönen)
Tilldelning	Medarbetare som har gjort särskilt goda arbetsinsatser kan komma ifråga för rörlig ersättning.
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 15 % av den fasta lönen.

### 4.6 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.

## 5. 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, försäkringar, friskvård och subventionerade lån.

## 6. 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	Styrelsen för Storebrand ASA fastställer övergripande principer och ramar för de totala ersättningarna i hela koncernen, inkluderat dotterbolagen.	Bolagets styrelse behandlar och förankrar genom beslut de principer och ramar som styrelsen för Storebrand ASA har fastställt.  Styrelsen kan fatta beslut om lokala anpassningar inom de ramar som styrelsen för Storebrand ASA har fastställt.  Styrelsen beslutar om ersättning till Bolagets VD.
Ledningen	Koncernchefen beslutar detaljerade riktlinjerna för totalkompensation innanför de överordnade principerna och ramar som gets av styrelsen i Storebrand ASA.	Bolagets VD godkänner formellt de detaljerade riktlinjerna för Koncernen i koncernledningens möten.  VD fattar beslut inom de riktlinjer som gäller för Koncernen och för Bolaget.
Ersättningsutskottet	Styrelsens Ersättningsutskott (ASA) har ett eget mandat. Till huvuduppgifterna hör bland annat att granska hur principerna och ramarna för de totala ersättningarna tillämpas, förbereda ASA-styrelsens förklaring om lön till ledande befattningshavare, förbereda ASA-styrelsens behandling av koncernchefens ersättning, samt att hålla sig informerad om företagsspecifika ärenden av väsentlig betydelse som behandlas i dotterbolagens styrelser.	

forts. sid 4

<p>Forts. Ersättnings- utskottet</p>	<p>Styrelsens ersättnings- utskott ska ge åter- koppling till ledningens tillämpning av riktlin- jerna och lägga fram förslag till justering av dessa.</p> <p>Ersättningsutskottet är en gemensam nordisk ersättningskommitté för dotterbolag som har krav på sig att ha ett sådant. Utskottet ska följa de Norska och Svenska regler och förordningar som rör ersättning.</p>	
--	--	--

HR-avdelningen ansvarar för att administrera alla modeller för total kompensation i Koncernen och Bolaget. HR-avdelningen ska bidra till en effektiv intern kontroll. HR-avdelningen 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.

HR-avdelningen ska bistå i dessa beslut. HR-avdelningen 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.

HR-avdelningen ska alltid ha överblick över medarbetarnas totala ekonomiska ersättningar inklusive modellen för rörlig ersättning.

HR-avdelningen 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.

Koncernens HR-direktör är ansvarig för att dessa principer löpande uppdateras och framläggs för styrelsen.