

Risکاناليس av rörlig ersättning 2018

Denna riskanalys avser SPP Fonder AB som är en del av Storebrand, en av Nordens ledande koncerner för sparande och försäkringslösningar. Bolaget skall värdera om ersättningsmodellen möjliggör god styrning och kontroll av företagets risk, motverkar för högt risktagande och bidrar till att undvika intressekonflikter. Utvärderingen offentliggörs i denna rapport i enlighet med Finansinspektionens krav.

Värdering av riktlinjer för rörlig ersättning

Styrelsen i Storebrand ASA har antagit "Principer för ekonomisk ersättning" vilka är styrande för hur den ekonomiska ersättningen skall utformas inom koncernen. Styrelsen för bolaget har beslutat om dessa principer. Inom koncernen har det även upprättats detaljerade "Riktlinjer för rörlig ersättning", dessa riktlinjer baseras på de övergripande principerna och tydliggör det koncernövergripande ramverket för ersättning.

Storebrand har behov av en incitamentsmodell som stödjer koncernens strategi, med utgångspunkt i kundens intresse, en ambitiös samarbetsmodell med stor transparens som styrker bolagets omdöme. I och med detta har rörlig ersättning tagits bort eller minskat i sin tillämpning och ingen enskild individ ska kunna upparbeta en obefogat hög rörlig ersättning.

Inom Storebrandkoncernen förekommer olika bonusmodeller för rörlig ersättning. Bonusmodellerna baseras på olika kriterier vilket styr vilken bonussegmentering som den anställde ingår i. Kriterierna utgörs exempelvis av grad av kontrollansvar och riskpåverkan. De kriterier som används för att dela in alla medarbetare i segment för rörlig ersättning är:

Segmentet "Kontroll- och Compliancefunktioner"

Definitionen av kontrollfunktioner är bred i både svenska och norska regelverk.

Medarbetare som tillhör segmentet "Kontroll- och Compliancefunktioner" har som huvuduppgift att granska och göra självständiga utvärderingar av riskhanteringen och regelefterlevnaden i organisationen på grundval av lagar, regler och interna riktlinjer (CRO, compliance och aktuarie). Dessa kontrollfunktioner ska vara oberoende av resultatet för den enhet de kontrollerar.

Segmentet "Ledande anställda och anställda som påverkar företagets risk"

Utgångspunkten är att medarbetare som tillhör detta segment har arbetsuppgifter som har väsentlig betydelse för bolagets riskexponering. Segmentet skall bland annat omfatta alla medarbetare i SPP Fonders ledningsgrupp.

Segment "Säljare" (gäller ej SPP Fonder)

Detta segment omfattar personer som har ansvar för försäljning och försäljningsbudgetar. Det kan inkludera säljare som bearbetar företagsmarknadens alla segment, säljare med inriktning på privatmarknaden och försäljningschefer.

Segment "Förvaltare" (gäller ej SPP Fonder)

Detta kan inkludera, men är inte begränsade till, portföljförvaltare. Det förutsätts att de anställda som kommer in under detta segment inte tar betydande risk för bolaget.

Segmentet "Huvudmodell"

Det segment som de flesta medarbetarna i Storebrandkoncernen tillhör, det vill säga alla de som inte tillhör någon av de övriga kategorierna. Det förutsätts att de anställda som placeras i detta segment inte tar betydande risk för bolaget.

Ersättningsmodellens utformning och riskanalys

Segmenten ses över årligen och de grupper anställda som bolaget bedömt påverkar företagets risk utvärderas löpande. Vilka anställda som, mot bakgrund av den påverkan de har på företagets risknivå, ingår i något av segmenten kan komma att ändras från tid till annan. Sådana ändringar meddelas av ledare genom regelbundna uppföljningssamtal.

Segment "Kontroll- och Compliancefunktioner"

Medarbetare som tillhör segmentet kontroll och compliancefunktioner har ingen rörlig ersättning knuten till sin befattning. Detta stärker det oberoende som är önskat i en sådan roll, och med det en kvalitetssäkring av risktagande och långsiktigt tänkande i linje med ägar- och kundintresse. Denna grupp kan inte tilldelas diskretionär bonus.

Vi bedömer därmed att ersättningssystemet för detta segment medför låg risk.

Segment "Ledande anställda och anställda som påverkar företagets risk"

Medarbetare som tillhör segmentet "Ledande anställda och anställda som påverkar företagets risk" har ingen rörlig ersättning knuten till sin befattning. Denna grupp kan inte tilldelas diskretionär bonus. Anställda i koncernledningen har ett krav att

fördela en andel av sin fasta lön till köp av Storebrandaktier med en bindningstid på tre år. Detta för att tydliggöra att den högsta ledningen i koncernen handlar i enighet med ägarnas långsiktiga intressen. Avtalen om köp av aktier är inte prestationsbaserat och är inte att anses som variabel för ersättning.

Vi bedömer därmed att ersättningssystemet för detta segment medför låg risk.

Segment "Säljare" (gäller ej SPP Fonder)

Säljarnas ersättningsmodell är produktneutral. För att den rörliga ersättningen skall betalas ut krävs även att säljaren lever upp till ett antal skall-krav (hygienkrav),

härunder efterlevt koncernens etiska regler och uppträtt i enlighet med övriga gällande regler. Kvaliteten på säljarnas arbete följs upp genom stickprovskontroller. Den rörliga ersättningen är även kopplad till ett flertal kriterier som balanserar risktagandet i verksamheten och säkerställer bolagets långsiktiga intressen. Den övervägande delen av säljarna i Sverige har ingen egen säljbonus, utan ingår i segmentet "Huvudmodell".

Vi bedömer därmed att ersättningssystemet för detta segment medför låg risk.

Segment "Förvaltare" (gäller ej SPP Fonder)

Denna ersättningsmodell är ändrad från 2014 och väldigt få individer har nu en definierad bonusnivå. Bonusnivån definierar maximal möjlig utbetalning och utgör max 150 % av fast årslön. Den rörliga ersättningen är även kopplad till ett flertal kriterier som säkrar riskstyrning i verksamheten, motverkar ett för högt risktagande och bidrar till att intressekonflikter undviks. Modellen för förvaltare bedöms vara i tråd med kraven i UCITS och AIFMD. SPP Fonder har inga förvaltare anställda. Alla förvaltare är anställda i Storebrand Asset Management.

Chef över förvaltarna och koncerndirektör för området skall godkänna bonustilldelning för utbetalning. Dessa chefer har själv ingen rörlig ersättning knuten till sin befattning.

Vi bedömer därmed att ersättningssystemet för detta segment medför låg risk.

Segment "Huvudmodell"

Medarbetare inom detta segment arbetar i mycket olika områden. De har ingen generell modell för rörlig ersättning, men kan bli nominerad till en diskretionär bonus. Diskretionär bonus används för att identifiera enskilda anställdas exceptionella prestationer under föregående år. Bolagets övergripande principer för ekonomisk ersättning ger ramar för hur många och hur stora dessa ersättningar ska vara.

Vi bedömer därmed att ersättningssystemet för detta segment medför låg risk.

Sammanfattning

Bolagets internrevisorer är den kontrollfunktion som årligen självständigt granskar att företagets ersättningar överensstämmer med "Principerna för ekonomisk ersättning i Storebrandkoncernen".

Internrevisionens uppfattning är att Storebrandkoncernens ersättningsmodell och praktiserande av denna under 2017 uppfyller villkoren i gällande regelverk.

Sammanfattningsvis konkluderar Ersättningsutskottet med att ersättningssystemet möjliggör för god styrning och kontroll av bolagets risk, motverkar ett för högt risktagande och bidrar till att undvika intressekonflikter.