

# Riktlinjer för ekonomisk ersättning

**Beslutat av:** Styrelsen i SPP Pension & Försäkring AB (publ)

**Fastställt:** 2024-02-15

**Dokumentägare:** Verkställande direktör

# Innehåll

1. Inledning .....	2
2. Fast grundlön .....	3
3. Rörlig ersättning.....	4
4. Ledare och medarbetare i "huvudmodell" .....	5
5. Personalförmåner .....	6
6. Principer för samordning och kontroll av ekonomiska ersättningar.....	6
7. Referenstabell.....	7



# 1. Inledning

SPP Pension & Försäkring AB (publ) ("SPP") är en del av Storebrandkoncernen ("Koncernen"). Den ekonomiska ersättningen i SPP 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.

## 1.1 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.

## 1.2 Huvudprinciper för ekonomisk ersättning

Den ekonomiska ersättningen ska utformas så att den:

- a) Bidrar till att stärka kundorientering och att skydda kundernas helhetsbehov i syfte att undvika intressekonflikter.
- b) Uppmuntrar till en god operativ riskstyrning och internkontroll.
- c) Uppmuntrar till samarbete över gränserna och kontinuerlig förbättring för att skapa en prestationskultur.
- d) Bidrar till att målanpassa de anställdas insatser.
- e) Säkerställer att koncernens strategi och planer ligger till grund för de mål och krav som ställs på medarbetarnas prestationer.
- f) Baseras på långsiktighet, målstyrning och värdeskapande.
- g) Baseras på utvärderingar av de enskilda medarbetarnas prestationer och efterlevnaden av kärnvärdena.

- h) Ger förutsättningar att fastställa mål som är tydliga, transparenta och teambaserade.
- i) Säkrar att både de ekonomiska ersättningarna och kraven på medarbetarna utvecklas på ett sätt som står i proportion till rollens ansvar och komplexitet.

SPP skall ha en incentivmodell som stödjer strategin, med tonvikt på kundens intressen och långsiktighet, en ambitiös samarbetsmodell samt öppenhet som stärker Koncernens anseende. SPP 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. SPP:s strategi och mål läggs till grund för individuella bedömningar av den enskildes totala ersättning. Hållbarhet är en central del av Koncernens affärsstrategi. SPP har bland annat en redogörelse för hantering av negativa konsekvenser för hållbar utveckling och en policy för integrering av hållbarhetsrisker i investeringsbeslut, försäkringsprodukter och vid rådgivning. De mål som har satts i SPP för hållbarhet och implementering av hållbarhetsrisker 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.

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

De utvärderingar som görs i samband med de -återkommande uppföljnings- och utvecklingssamtalen 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.

### 2.1 Aktielönsmodell

Storebrandkoncernen har en aktielönsmodell som omfattar koncernledningen och ett urval av andra ledare i strategiska positioner. Modellen innebär att en andel av bruttolönen ska användas

till köp av Storebrandaktier med tre års bindningstid. Bruttolön är summan av lön som utbetalas (kontaktlön) och lön som går till aktieköp (aktielön). Aktielönsmodellen ska säkra att ledningen i koncernen agerar i enlighet med ägarnas långsiktiga intressen. Totalkompensationen (utbetald 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 roller i Koncernledningen med ansvar för de olika affärsområdena skall 25 % av bruttolönen användas till aktieköp. Koncernledningen uppmuntras till att behålla aktierna också efter att bindningstiden löpt ut.

I tillägg kan även att ledande befattningshavare i särskilt centrala roller på nivån under koncernledningen kan få en begränsad del av bruttolönen i form av aktier, aktielön. Även för dessa befattningshavare gäller tre års bindningstid. Aktielön för de strategiska ledarna på nivåerna under koncernledningen värderas årligen och ska utgöra en mindre andel av bruttolön än nivåerna för medlemmarna i koncernledningen.

## 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 myndigheterna i Sverige och Norge. Den rörliga ersättningen för denna grupp av anställda ska beräknas och betalas i enlighet med de krav som ställs i 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.

### 3.2 Anställda i kontrollfunktioner

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 SPP)

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

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

### 3.4 Bonusmodell för förvaltare (f.n. ej aktuellt för SPP)

Segmentet omfattar förvaltare som inte påverkar SPP:s risk i väsentlig grad.

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

## 4. 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 och extraordinära arbetsinsatser kan belönas.

	Beskrivning
<b>Finansiering</b>	Normalt sett kan 1 % av fast lön för anställda i Huvudmodellen användas till diskretionär rörlig ersättning, med en högsta gräns på 2,25%
<b>Tilldelning</b>	Medarbetare som har gjort särskilt goda arbetsinsatser kan komma i fråga för rörlig ersättning. Dessa ska utvärderas av People och godkännas av VD. En förutsättning för att bli värderad för diskretionär bonus är att medarbetaren genomfört koncernens obligatoriska utbildningar. Tilldelning sker mellan 5 % och 25 % av anställda i segmentet.
<b>Utbetalning</b>	Direkt utbetalning.
<b>Rörlig ersättning i förhållande till fast lön</b>	Den fasta lönen fastställs utifrån den interna processen för lönesättning. Den individuella rörliga ersättningen motsvarar minst 5 % och högst 15 % av den fasta lönen.

## 4.1 Ersättning till förtroendevalda

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

Ingen förtroendevald i SPP ska tilldelas ersättning som är beroende av SPP:s 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 och friskvård.

## 6. Principer för samordning och kontroll av ekonomiska ersättningar

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

	ASA	SPP
<b>Styrelsen</b>	Styrelsen för Storebrand ASA fastställer övergripande principer och ramar för de totala ersättningarna i hela koncernen, inkluderat dotterbolagen. Styrelsen beslutar om ersättning till koncernchefen och fastställer riktlinjer för lön till koncernledningen.	SPP:s 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 SPP:s VD.
<b>Ledningen</b>	Koncernchefen beslutar detaljerade riktlinjerna för totalkompensation innanför de överordnade principerna och ramar som getts av styrelsen i Storebrand ASA.  Koncernchefen ansvarar också för tillämpningen av de detaljerade riktlinjerna.	SPP:s VD godkänner formellt de detaljerade riktlinjerna för Koncernen i koncernledningens möten. VD fattar beslut inom de riktlinjer som gäller för Koncernen och för SPP.
<b>Ersättningsutskottet</b>	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 tillägg är organet rådgivande till koncernchefen i förhållande till ersättningsordningar som omfattar alla anställda i väsentlig grad.	

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. Utskottet kan inte fatta beslut på styrelsens vägnar. Utskottets sammansättning skall värderas årligen av styrelsen.

People ansvarar för att administrera alla modeller för total kompensation i Koncernen och SPP. People ska bidra till en effektiv internkontroll. 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 SPP:s 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 SPP:s 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 ansvara för rapporteringen till myndigheter, förbereda och samordna ärenden till ersättningsutskott samt fungera som rådgivande instans till SPP:s 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.

## 7. Referenstabell

Årlig löneprocess		