

Utdrag ur retningslinjer for økonomisk godtgjørelse i Storebrand-konsernet

1 Innledning

Den økonomiske godtgjørelsen i Storebrand-konsernet skal bidra til å tiltrekke, utvikle og beholde kompetente, motiverte og forandringsdyktige medarbeidere som bidrar til den langsiktige verdiskapningen i konsernet.

Godtgjørelselementene skal bidra til følgende:

Styre

Det er en grunnleggende antakelse at innretningen av virkemidlene innenfor økonomisk godtgjørelse er en viktig faktor som styrer atferd mot verdiskapende aktivitet.

Motivere

For en rekke medarbeidere vil det være motiverende å yte maksimalt for å oppnå visse goder – økonomiske og ikke-økonomiske – som en konsekvens.

Anerkjenne

Bruken av de ulike økonomiske godtgjørelselementene bidrar til å vise hvilke resultater og hvilken adferd som belønnes.

En optimal bruk av økonomiske godtgjørelse bidrar til å skape en prestasjonskultur med tydelige mål for alle medarbeidere og riktige evalueringer av leder som differensierer mellom gode og mindre gode prestasjoner.

2 Hovedprinsipper for økonomisk godtgjørelse

Storebrand skal ha en insentivmodell som støtter strategien, med vekt på kundens interesser og langsiktighet, en ambisiøs samarbeidsmodell, samt transparens som styrker konsernets omdømme. Selskapet vil derfor i all hovedsak legge vekt på fastlønn som virkemiddel i den økonomiske totalkompensasjonen, og kun i begrenset grad benytte seg av variabel godtgjørelse.

Det er leders ansvar å fastsette nivået på en medarbeiders økonomiske kompensasjon. Leders beslutninger skal tas innen rammene av konsernets prinsipper og retningslinjer for økonomisk godtgjørelse.

3 Bruk av variabel godtgjørelse

3.1 "Ledende ansatte og ansatte som påvirker selskapets risiko"

Ansatte i dette segmentet følger de til enhver tid gjeldende definisjoner fastsatt av myndigheten i Sverige og Norge. Enhver form for variabel godtgjørelse til denne gruppen ansatte må beregnes og utbetales ihht fastsatte krav i forskrifter og rundskriv.

Denne gruppen ansatte vil motta fastlønn, og ingen form for variabel godtgjørelse. Det innebærer at denne gruppen ansatte ikke kan tildeles diskresjonær bonus som ansatte i Hovedordningen.

For konsernledelsen vil det bli pålagt å benytte en andel av sin fastlønn til kjøp av Storebrand-aksjer med 3 års bindingstid. Dette for å tydeliggjøre at den øverste ledelsen i konsernet handler i samsvar med eierens langsiktige interesser.

Andelen som går til aksjekjøp avtales individuelt, men vil normalt utgjøre ca 10% av fastlønnen. Det defineres et spesifikt beløp, der netto etter skatt går til kjøp av fysiske aksjer. Dette kjøpet vil normalt bli gjennomført samtidig med aksjeemisjon for egne ansatte.

Totalkompensasjonen er å anse som fastlønn da beløpet som går til aksjekjøp ikke er prestasjonsbasert.

3.2 "Kontroll og compliance"

Segmentet omfatter ansatte med kontrollansvar for ulike forretningsenheter, dette inkluderer, men er ikke avgrenset til, Chief risk officer, konsernregnskapsdirektør og ansvarshavende aktuar.

For denne gruppen er det hensynet til uavhengighet i forhold til enhetene de kontrollerer som er sentralt. Insentivsystemet skal ikke være avhengig av de resultater enhetene oppnår, men kun reflektere eget arbeid.

Ansatte i kontroll og compliance skal kun ha fastlønn.

3.3 Selgere

Dette segmentet omfatter ansatte med eget salgsbudsjett. Bruken av bonus for denne gruppen skal bidra til å sikre motivasjon til å se kundens helhetlige behov som grunnlaget for salg. En bonusordning må utformes med tanke på å unngå interessekonflikter.

Finansiering av bonus forankret i enhetens verdiskapning. Enhetens målkort kan være kilden for måling av verdiskapning.

Tildeling basert på måloppnåelse i henhold til individuell målkontrakt/handlingsplan, og/eller en felles bonus basert på felles måloppnåelse.

3.4 Bonusmodell for "Forvaltere"

Segmentet omfatter forvaltere som ikke påvirker risiko i vesentlig grad.

Finansiering av bonus er forankret i enhetens verdiskapning. Det defineres et absolutt maksimum på opptjent bonus i et år.

Tildeling basert på måloppnåelse i henhold til individuell målkontrakt/handlingsplan, og/eller en felles bonus basert på felles måloppnåelse.

3.5 "Hovedordning"

Dette omfatter ansatte som ikke inngår i øvrige segmenter.

Diskresjonær bonus skal benyttes for å anerkjenne enkeltmedarbeideres spesielt gode prestasjoner i et enkelt år med inntil 15% av fastlønn.

Diskresjonær bonus tildeles medarbeidere med spesielt gode prestasjoner. Disse sendes HR for evaluering og godkjennes av konserndirektør i samråd med konsernsjefen